Deutscher Bundestag **Drucksache 19/16835**

19. Wahlperiode 17.01.2020

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Fünfter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz

Berichtszeitraum 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018

Inhaltsverzeichnis

		Seite
1	**Vorwort**	6
1.1	Gleichstellung in der Bundeswehr	6
1.2	Berichtspflicht der Bundesregierung	7
2	**Überblick**	7
3	**Besonderheiten im Berichtszeitraum**	9
3.1	Trendwende Personal und Personalstrategie der Bundeswehr	9
3.2	Arbeitgebermarke Bundeswehr	10
3.3	Initiative Chefsache	11
3.4	Bundeswehrgemeinsames Mentoring-Programm	12
4	**Allgemeine Entwicklung Personalbestand**	12
4.1	Uniformträgerbereiche	13
4.2	Statusgruppen	14
4.3	Laufbahnen	16
4.4	Militärische und zivile Organisationsbereiche	16
4.5	Entwicklung in Führungsverwendungen	18
5	**Einzelbereiche**	18
5.1	Leitprinzip „Gender Mainstreaming“	18
5.2	Militärische Gleichstellungspläne	19
5.3	Personalgewinnung	20

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums der Verteidigung vom 15. Januar 2020 gemäß § 24 des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes.

		Seite
5.3.1	Aufkommen an Bewerbungen	22
5.3.2	Einstellungen	26
5.4	Berufliche Entwicklung	27
5.4.1	Beförderungssituation	27
5.4.2	Übernahme zur Berufssoldatin bzw. zum Berufssoldaten	28
5.4.3	Laufbahnwechsel	31
5.4.4	Beurteilungen	35
5.4.5	Förderung in höhere Verwendungen	41
5.4.6	Rahmenbedingungen bei Aus-, Fort- und Weiterbildung	45
5.5	Soldatinnen und Soldaten in einer besonderen Verwendung im Ausland	45
5.6	Vereinbarkeit von Familie und Dienst	46
5.6.1	Familiengerechte Arbeitszeiten	47
5.6.2	Teilzeitbeschäftigung	47
5.6.3	Telearbeit und ortsunabhängiges Arbeiten	50
5.6.4	Elternzeit	50
5.6.5	Möglichkeiten der Kinderbetreuung	55
5.6.6	Pflege von Angehörigen	56
5.6.7	Betreuungsurlaub	56
5.6.8	Beruflicher Wiedereinstieg	56
5.6.9	(Sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz	57
6	**Militärische Gleichstellungsbeauftragte**	58
6.1	Ausbildung	58
6.2	Zusammenarbeit mit den militärischen Gleichstellungsbeauftragten	58
6.3	Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsvertrauensfrauen	59
6.4	Wahlverfahren	60
6.5	Militärische Gleichstellungsbeauftragte und besondere Verwendungen im Ausland	61
7	**Zukunftsfelder der Gleichstellungspolitik**	61

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildungsverzeichnis

		Seite
Abbildung 1	Beispiele für personalwerbliche Maßnahmen	16
Abbildung 2	Prozentanteile Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr	19
Abbildung 3	Soldatinnen und Soldaten in den Uniformträgerbereichen (ohne Sanitätsdienst)	20
Abbildung 4	Soldatinnen und Soldaten in den Uniformträgerbereichen (nur Sanitätsdienst)	21
Abbildung 5	Soldatinnen und Soldaten nach Statusgruppen (ohne Sanitätsdienst)	22
Abbildung 6	Soldatinnen und Soldaten nach Statusgruppen (nur Sanitätsdienst)	23
Abbildung 7	Prozentanteile Soldatinnen und Soldaten in den Laufbahnen	24
Abbildung 8	Soldatinnen und Soldaten in den Organisationsbereichen im Jahr 2015	26
Abbildung 9	Soldatinnen und Soldaten in den Organisationsbereichen im Jahr 2018	26
Abbildung 10	Bewerbungen für die Laufbahngruppe der Offizierinnen/Offiziere	34
Abbildung 11	Bewerbungen für die Laufbahngruppen der Unteroffizierinnen/Unteroffiziere und Mannschaften	35
Abbildung 12	Bewerbungen für den freiwilligen Wehrdienst	36
Abbildung 13	Einstellungen (nur Sanitätsdienst)	37
Abbildung 14	Einstellungen (ohne Sanitätsdienst)	37
Abbildung 15	Übernahme zur Berufssoldatin bzw. zum Berufssoldaten (Auswahl Offizierinnen/Offiziere 2015)	42
Abbildung 16	Übernahme zur Berufssoldatin bzw. zum Berufssoldaten (Auswahl Offizierinnen/Offiziere 2018)	42
Abbildung 17	Übernahme zur Berufssoldatin bzw. zum Berufssoldaten (Auswahl Unteroffizierinnen/ Unteroffiziere 2015)	43
Abbildung 18	Übernahme zur Berufssoldatin bzw. zum Berufssoldaten (Auswahl Unteroffizierinnen/ Unteroffiziere 2018)	43
Abbildung 19	Wechsel von Mannschaften (ohne Sanitätsdienst) in die Laufbahnen der Fachunteroffizierinnen, Fachunteroffiziere und Feldwebel	44
Abbildung 20	Wechsel von Mannschaften im Sanitätsdienst in die Laufbahnen der Fachunteroffizierinnen, Fachunteroffiziere und Feldwebel	45

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Seite

Abbildung 21	Wechsel von Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffizieren (ohne Sanitätsdienst) in die Laufbahnen der Feldwebel	45
Abbildung 22	Wechsel von Fachunteroffizierinnen und Fachunteroffizieren im Sanitätsdienst in die Laufbahnen der Feldwebel	46
Abbildung 23	Wechsel von Mannschaften, Fachunteroffizierinnen, Fachunteroffizieren und Feldwebeln in die Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes	47
Abbildung 24	Wechsel von Feldwebeln (ohne Sanitätsdienst) in die Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes	48
Abbildung 25	Beurteilungen Offizierinnen und Offiziere (ohne Sanitätsdienst) Leistungswert	50
Abbildung 26	Beurteilungen Offizierinnen und Offiziere (ohne Sanitätsdienst) Entwicklungsprognose	50
Abbildung 27	Beurteilungen Unteroffizierinnen und Unteroffiziere (ohne Sanitätsdienst) Leistungswert	51
Abbildung 28	Beurteilungen Unteroffizierinnen und Unteroffiziere (ohne Sanitätsdienst) Entwicklungsprognose	52
Abbildung 29	Beurteilungen Offizierinnen und Offiziere (Sanitätsdienst A 13 / A 14) Leistungswert	53
Abbildung 30	Beurteilungen Offizierinnen und Offiziere (Sanitätsdienst A 13 / A 14) Entwicklungsprognose	53
Abbildung 31	Beurteilungen Unteroffizierinnen und Unteroffiziere (Sanitätsdienst) Leistungswert	54
Abbildung 32	Beurteilungen Unteroffizierinnen und Unteroffiziere (Sanitätsdienst) Entwicklungsprognose	54
Abbildung 33	Beurteilungen Offizierinnen und Offiziere (Sanitätsdienst) Leistungswert bei Teilzeit	56
Abbildung 34	Förderperspektive/Perspektiveinschätzungsstufe Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere des Truppendienstes	59
Abbildung 35	Förderperspektive/Perspektiveinschätzungsstufe Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere des Sanitätsdienstes	60
Abbildung 36	Förderperspektive/Perspektiveinschätzungsstufe Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere des militärfachlichen Dienstes	61
Abbildung 37	Soldatinnen und Soldaten in einer besonderen Verwendung im Ausland	64
Abbildung 38	Teilzeitbeschäftigung gesamt	69

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Seite

Abbildung 39 Elternzeit Offizierinnen und Offiziere 73
Abbildung 40 Elternzeit Unteroffizierinnen und Unteroffiziere 74
Abbildung 41 Elternzeit Mannschaften..... 75

Anhang

Ordnung der Laufbahnen..... 91

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

1 Vorwort

1.1 Gleichstellung in der Bundeswehr

Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Karriereoptionen und chancengerechte Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten sind erklärte Ziele des Bundesministeriums der Verteidigung.

2019 konnte ein besonderes Jubiläum gefeiert werden: Die erste deutsche Demokratie hatte hundertsten Geburtstag. Die neue demokratische Verfassung – Grundlage der Weimarer Republik – garantierte Frauen ab 1919 erstmals die staatsbürgerliche Gleichberechtigung. Frauen durften am 19. Januar 1919 erstmals an den Wahlen zur Weimarer Nationalversammlung teilnehmen und selbst gewählt werden. Das war zweifellos ein historischer Erfolg.

Am 19. Februar 1919, dem elften Sitzungstag der neuen Weimarer Nationalversammlung, war es so weit: Als erste Abgeordnete hält die Sozialdemokratin Marie Juchacz eine Rede. Sie beginnt mit „Meine Herren und Damen!" – eine Anrede, die dem Protokoll zufolge „Heiterkeit" auslöst. Die Pionierin wird ausgelacht. „Ich möchte hier feststellen – und glaube damit im Einverständnis vieler zu sprechen –, dass wir deutschen Frauen dieser Regierung nicht etwa in dem althergebrachten Sinne Dank schuldig sind. Was diese Regierung getan hat, das war eine Selbstverständlichkeit: sie hat den Frauen gegeben, was ihnen bis dahin zu Unrecht vorenthalten worden ist“ so Marie Juchacz weiter.

Mit Forderungen nach einer echten Gleichberechtigung von Frauen hat der Deutsche Bundestag am 17. Januar 2019 an die Einführung des Frauenwahlrechts vor 100 Jahren erinnert. „Wir feiern heute etwas Selbstverständliches“, sagte Bundestagspräsident Dr. Wolfgang Schäuble zur Begrüßung. Er erinnerte aber auch daran, dass die Gleichberechtigung noch immer nicht in allen Bereichen selbstverständlich sei.

Trotz des historischen Erfolgs aus dem Jahr 1919 sollte es noch Jahrzehnte dauern, bis weitere Fortschritte in Sachen Gleichstellung zu verzeichnen waren: 1949, erst 30 Jahre später, versprach das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland Männern und Frauen die Gleichberechtigung in allen Lebensbereichen. Die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist heute weitestgehend erreicht und auch gesellschaftlich nicht mehr wegzudenken. Eine tatsächliche Gleichstellung ist aber erst dann erreicht, wenn wegen einer anstehenden Familienplanung Frauen nicht auf Beruf und Karriere verzichten müssen.

Für die weitere Reduzierung der Unterrepräsentanz von Soldatinnen hat das Bundesministerium der Verteidigung in den letzten Jahren erhebliche Kraftanstrengungen unternommen, Rahmenbedingungen gesetzt und Maßnahmen entwickelt, die in ihrer Summe geeignet sind, Unterrepräsentanz zielgerichtet abzubauen und den Anteil von Soldatinnen weiter zu erhöhen. So hat das Bundesministerium der Verteidigung es sich zur Aufgabe gemacht, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Karriereoptionen sicherzustellen und chancengerechte Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten zu eröffnen. Dort, wo Soldatinnen – gerade auch in Führungspositionen – noch unterrepräsentiert sind, soll ihr Anteil unter Beachtung des in Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes verfassungsrechtlich verankerten Leistungsprinzips durch gezielte Förderung im Sinne des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (SGleiG) sukzessive erhöht werden.

Zur beschleunigten Herstellung der Chancengerechtigkeit wurde deshalb im April 2015 das „Stabselement Chancengerechtigkeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung“ bei der Abteilungsleitung Personal eingerichtet und im Mai 2016 um die Themen „Vielfalt und Inklusion“ erweitert. Das Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion hat im Berichtszeitraum unter anderem ein weitreichendes Lagebild zu Frauen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung erhoben und geeignete Maßnahmen zur uneingeschränkten Teilhabe von Frauen an Karriere und Funktionen in der Bundeswehr initiiert. So wurde beispielsweise im Juni 2015 eine Zielvereinbarung zwischen dem Abteilungsleiter Personal im Bundesministerium der Verteidigung und dem Inspekteur des Sanitätsdienstes geschlossen, die als einen wesentlichen Schwerpunkt die Identifikation von Sanitätsstabsoffizierinnen (in der Funktion einer Oberärztin) für die zukünftige Besetzung von Dienstposten in den Bundeswehrkrankenhäusern als klinische Sektions- oder Abteilungsleiterinnen (Besoldungsgruppe A 16) vorsah. Der konkurrenzfähige Aufbau sowie die personelle und fachliche Entwicklung dieser Soldatinnen sollten bis Ende 2019 abgeschlossen sein. Eine Anfang 2019 durchgeführte Evaluierung bestätigte eine vorzeitige Zielerreichung im Sinne der Zielvereinbarung. Weiterhin wurde ein bundeswehrgemeinsames Mentoring-Programm implementiert, das sich in einem ersten Ansatz an Soldatinnen und zivile Mitarbeiterinnen aus den Bereichen mit signifikanter Unterrepräsentanz von Frauen in Füh-

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

rungspositionen richtete. Auch nimmt das Stabselement die operative Verantwortung für das Bundesministerium der Verteidigung in der „Initiative Chefsache. Wandel gestalten für Frauen und Männer“ wahr. Zusammen mit inzwischen über 25 weiteren Unternehmen, Institutionen und Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichem Sektor und Medien setzt sich das Bundesministerium der Verteidigung für mehr Frauen in Führungspositionen ein.

Auch der Koalitionsvertrag vom 12. März 2018 greift die Thematik Gleichstellung auf. Die Koalitionsparteien sehen sich darin der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verpflichtet. Sie haben sich geeinigt, eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung zu entwickeln und mit einem Aktionsplan umzusetzen. Hierbei soll dem öffentlichen Dienst eine besondere Vorbildfunktion zukommen. Ein erster Schritt ist dabei die Vereinbarung des Ziels der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis 2025 im Koalitionsvertrag.

Dem Bundesministerium der Verteidigung ist es ein besonderes Anliegen, aktiv einen Beitrag zur Umsetzung der Ziele des Koalitionsvertrages zu leisten. Für den Bereich der Bundeswehr bedeutet dies eine erhebliche Kraftanstrengung. Diese Kraftanstrengung erfordert Rahmenbedingungen und Aktivitäten, die in ihrer Summe geeignet sind, Unterrepräsentanz zielgerichtet abzubauen. In einem ersten Schritt wurden dazu unter anderem im Mai 2018 von der Leitung des Bundesministeriums der Verteidigung Vereinbarungen mit der Abteilungsleiterin und den Abteilungsleitern geschlossen, die die Reduzierung der Unterrepräsentanz von Frauen und die deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungsfunktionen zum Ziel haben. Kern dieser Zielvereinbarungen ist die gezielte Identifikation, Begleitung und Unterstützung besonders qualifizierter und leistungsstarker Frauen im Bundesministerium der Verteidigung. Die Identifikation umfasste auch Soldatinnen, die aber aufgrund des besonderen Dienstpostengefüges im Bundesministerium der Verteidigung nur mit rund 14 Prozent in dieser Gruppe berücksichtigt werden konnten. Im Rahmen der Zielvereinbarungen wurde ein Maßnahmenkatalog entwickelt, der einen zweigeteilten Ansatz verfolgt, um der Unterrepräsentanz von Frauen im Bundesministerium der Verteidigung entgegenzuwirken. Er richtet sich mit innerministeriellen Maßnahmen an den identifizierten Personenkreis, um Frauen die Gelegenheit zu bieten, ihre Professionalität noch deutlicher zu präsentieren und den abteilungsübergreifenden Austausch zu fördern. Parallel dazu wurden im engen Dialog mit der Personalführung Maßnahmen erarbeitet, die auf allen Hierarchieebenen zu einer Erhöhung des Frauenanteils im Bundesministerium der Verteidigung führen sollen. Die beabsichtigte, noch ausstehende Evaluation wird zeigen, ob und inwieweit die angestoßenen Maßnahmen Wirkung entfalten konnten und wo Bedarf für eine Optimierung besteht.

1.2 Berichtspflicht der Bundesregierung

Fünfter Bericht umfasst den Zeitraum 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018.

Mit dem vorliegenden Bericht kommt die Bundesregierung ihrer Verpflichtung aus § 24 SGleiG nach. Dem Deutschen Bundestag ist danach alle vier Jahre ein Bericht über die Situation der Soldatinnen im Vergleich zu der Situation der Soldaten und über die Anwendung dieses Gesetzes nach Auswertung der statistischen Angaben vorzulegen. Der letzte Bericht vom 27. Januar 2016 (Drucksache 18/7410)[1] umfasste den Berichtszeitraum 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2014.

Die in diesem Bericht enthaltenen Daten wurden zentral vom Bundesministerium der Verteidigung für den gesamten Geschäftsbereich zum Stichtag 31. Dezember des jeweiligen Jahres erfasst.

2 Überblick

Trendwende Personal: 180-Grad-Wendemanöver mit Signalwirkung

Der vierte Erfahrungsbericht zum SGleiG deckte einen Zeitraum ab, der wesentlich von der Neuausrichtung der Bundeswehr geprägt war. Der aktuelle Berichtszeitraum stand insbesondere unter dem Eindruck der Trendwende Personal. Die Bundeswehr hat in den vergangenen gut 25 Jahren einen kontinuierlichen Personalabbau erlebt. Mit Blick auf die Entwicklung der sicherheitspolitischen Lage und den daraus erwachsenden Anforderungen an die Streitkräfte war ein Umdenken und Umlenken erforderlich – weg von den bekannten starren personellen Obergrenzen hin zu mehr Flexibilität. Notwendig wurde ein atmender Personalkörper, der sich an den tatsächlichen Aufgaben der Bundeswehr orientiert. Die damalige Bundesministerin der Verteidigung,

[1] http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/074/1807410.pdf

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Dr. Ursula von der Leyen, hat daher im Mai 2016 entschieden, dass der Personalbedarf der Bundeswehr künftig jedes Jahr für die Mittelfrist nach einem strukturierten Planungs- und Prognosemodell festgelegt wird, das eigens für diesen Zweck entwickelt wurde.

Die Aktivitäten der Trendwende Personal wurden von der Personalstrategie der Bundeswehr[2], die durch die Bundesministerin der Verteidigung am 1. Dezember 2016 herausgegeben wurde, zusammengefasst. Die Personalstrategie bildet den übergeordneten Rahmen für alle Maßnahmen und Initiativen der Bundeswehr zur Steigerung ihrer personellen Einsatzbereitschaft sowie ihrer Attraktivität als Arbeitgeber. Sie richtet sich an einem zentralen Ziel aus: Als moderner, wettbewerbsfähiger und attraktiver Arbeitgeber will die Bundeswehr Frauen und Männer mit der richtigen Qualifikation zur richtigen Zeit am richtigen Ort haben. Eine moderne Arbeitsumgebung, Ausbildung auf hohem Niveau und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen dabei eine zentrale Rolle. Die Grundlage: Chancengerechtigkeit, erstklassige Entwicklungsmöglichkeiten für alle Bundeswehrangehörigen und eine Kultur der Wertschätzung.

Die Trendwende Personal und die Personalstrategie der Bundeswehr befördern mittelbar auch die Ziele des SGleiG und die weitere Reduzierung der Unterrepräsentanz der Soldatinnen. Auch in diesem Berichtszeitraum konnten weitere Fortschritte in diese Richtung gemacht werden: Der Anteil der Soldatinnen hat sich von 10,89 Prozent im Jahr 2015 auf 12,10 Prozent im Jahr 2018 erhöht. Im Sanitätsdienst liegt der Anteil der Soldatinnen bereits bei 44,63 Prozent (Stand Dezember 2018). In den übrigen Laufbahnen ist der Anteil der Soldatinnen im Berichtszeitraum von 7,18 Prozent auf 8,29 Prozent angestiegen. Unverändert besteht aber die große Herausforderung, Soldatinnen in einem angemessenen und verhältnismäßigen Umfang auch in höher besoldete Verwendungen zu führen. Die Lage im aktuellen Berichtszeitraum hat sich auch in diesem Punkt verbessert. So ist die Zahl der Soldatinnen außerhalb des Sanitätsdienstes ab der Besoldungsgruppe A 13 und höher von 57 Soldatinnen im Jahr 2014 auf 225 im Jahr 2018 angestiegen und hat sich damit nahezu vervierfacht. Ein deutliches Indiz dafür, dass auch Soldatinnen, die erst nach Öffnung aller Laufbahnen für Frauen (2001) sukzessive in die Bundeswehr eingestellt werden konnten, unter Berücksichtigung der laufbahnrechtlichen Bestimmungen und des Werdegangs zunehmend in höher besoldete Verwendungen aufsteigen. Gerade diese Entwicklung gilt es weiter eng zu begleiten.

Auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Dienst konnten im Berichtszeitraum deutliche Verbesserungen für die Soldatinnen und Soldaten erreicht werden. Schwerpunkte waren dabei die Förderung moderner Arbeitsplatz- und familienbewusster Arbeitszeitmodelle, speziell Telearbeit und mobiles (ortsunabhängiges) Arbeiten und der Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Angehörigen der Bundeswehr. So konnte beispielsweise im Oktober 2015 eine weitere Kindertagesstätte am Bundeswehrkrankenhaus in Ulm eröffnet werden, und im November 2018 wurde mit dem Neubau der Kindertagesstätte „Regenbogenhaus“ auf der Bonner Hardthöhe begonnen, die ab dem ersten Quartal 2020 Betreuungsplätze für bis zu 100 Kinder bieten wird. Ein weiterer Erfolg ist der Ausbau der bereits bestehenden Belegrechte, mit denen Betreuungsplätze an bereits bestehenden Kindertageseinrichtungen speziell für Bundeswehrangehörige erworben und bedarfsorientiert freigehalten werden.

Erfreulicherweise ist im Berichtszeitraum auch das Verständnis dafür weiter gewachsen, dass die Berücksichtigung gleichstellungsrechtlicher Aspekte nicht nur gesetzliche Vorgabe ist, sondern die Dienstgestaltung in allen Bereichen verbessern kann. Die Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststellen orientiert sich hinsichtlich Ausprägung, Tiefe und Regelmäßigkeit überwiegend an den gesetzlichen Vorgaben. Herausforderungen bestehen immer noch darin, die militärischen Gleichstellungsbeauftragten als Beraterinnen anzuerkennen. Daher besteht noch Spielraum für Optimierungen. Für das Bundesministerium der Verteidigung ist es eine Daueraufgabe, den nachgeordneten Bereich weiterhin dafür zu sensibilisieren und alle Verantwortlichen aufzufordern, in ihren jeweiligen Bereichen dazu beizutragen, eine vollständige und umfassende Umsetzung der Gleichstellungsgesetze zu gewährleisten.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass im Berichtszeitraum erneut wichtige Schritte gemacht wurden, um den Dienst in den Streitkräften gerade für Soldatinnen noch attraktiver zu gestalten. Die Bundesregierung wird die Entwicklung auch in Zukunft sorgfältig beobachten und die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Vorgaben weiterhin mit Nachdruck verfolgen. Neben den gesetzlichen Vorgaben aus dem SGleiG ist dabei der Koalitionsvertrag vom 12. März 2018 mit seinen Forderungen nach einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes Richtschnur für diese Bemühungen.

[2] https://www.bmvg.de/resource/blob/25896/62cd3f62196935559a1cb4228315fe17/b-06-01-01-download-3-trendwende-personal-data.pdf

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

3 Besonderheiten im Berichtszeitraum

3.1 Trendwende Personal und Personalstrategie der Bundeswehr

Der Personalumfang der Bundeswehr wurde in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich reduziert. Diese Entwicklung wurde mit der Trendwende Personal gestoppt. Seitdem steigt der Personalumfang wieder. Das Aufgabenspektrum der Bundeswehr erfordert eine angemessene Personalstärke, um den erhöhten Anforderungen und zukünftigen Herausforderungen angemessen Rechnung zu tragen. Im Leitungsboard Personal vom 28. November 2018 wurde der Gesamtumfang der Bundeswehr für das Jahr 2025 auf rund 203.000 Soldatinnen und Soldaten (186.000 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit [SaZ] und Berufssoldatinnen und Berufssoldaten [BS], 12.500 freiwilligen Wehrdienst Leistende [FWDL], 4.500 Stellen für Reservistendienst Leistende) und 66.000 Haushaltsstellen für zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt. Weiterhin wurden im Rahmen der Trendwende Personal 96 Einzelmaßnahmen geplant, um die Leistungsfähigkeit der Bundeswehr zu steigern. Dazu gehörte unter anderem die zum 1. Oktober 2016 neu aufgestellte Abteilung Cyber/Informationstechnik im Bundesministerium der Verteidigung mit dem Aufbau des neuen Organisationsbereiches Cyber- und Informationsraum.

Die angestrebte künftige Personalstärke bildet den strategischen Bezugspunkt für das Handlungsfeld Personal. Sowohl die Zielvorgaben, als auch die Ausrichtung des Personalkörpers auf die Aufgaben der Bundeswehr werden dabei jährlich neu bewertet und bei Bedarf angepasst.

Eine wesentliche Herausforderung bleibt die Gewinnung von Spezialistinnen und Spezialisten für den Dienst in der Bundeswehr. Kritische Mangelbereiche sind prioritär zu betrachten. Bedingt durch die positive Wirtschaftslage mit niedriger Arbeitslosigkeit und nicht zuletzt aufgrund des demografischen Wandels wird der Wettbewerb am Arbeitsmarkt um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zunehmen. Die Zahl junger Menschen mit Schulabschluss, die Kernzielgruppe der Personalgewinnung der Bundeswehr, wird zunächst weiter abnehmen. Gleichzeitig wird sich der flächendeckende Fachkräftemangel für die Bundeswehr weiter bemerkbar machen. Sowohl die Gewinnung bereits qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber als auch die Bindung von Personal werden dadurch vor allem in technischen und hoch spezialisierten Aufgabenbereichen weiter erschwert.

Gesellschaftliche Entwicklungen wirken sich zusätzlich auf die Arbeitswelt aus. Insbesondere nicht materielle Werte wie Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, Anerkennung und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf nehmen an Bedeutung zu. Eine wertschätzende Führungs- und Organisationskultur, welche die Entwicklung der Einzelnen in den Mittelpunkt stellt, ist Voraussetzung, um diese Veränderungen aufzugreifen und Anpassungen herbeizuführen.

Die Bundeswehr muss als attraktiver Arbeitgeber den veränderten Ansprüchen der Menschen an ihr Arbeitsumfeld und ihre individuellen Entwicklungsmöglichkeiten gerecht werden, ohne jedoch die besonderen Belastungen und persönlichen Einschränkungen des Soldatenberufs zur Gewährleistung der Einsatzfähigkeit und Einsatzbereitschaft zu verharmlosen oder gar zu verschweigen. Eine zielgruppenspezifische Ansprache interessierter Menschen und Orientierung an Bewerberinnen und Bewerbern, die moderne Instrumente und Verfahren in der Personalgewinnung und -auswahl nutzt, sind notwendig. Auch müssen die Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten hinsichtlich ihrer heutigen und zukünftigen Aufgaben analysiert, effizienter eingesetzt und langfristig weiterentwickelt werden. Bildung und Qualifizierung ermöglichen den Aufbau und Erhalt der Schlüsselressource Personal und wirken damit in alle Bereiche des Personallebenszyklus hinein. Aktuelle Trends und Entwicklungen außerhalb der Bundeswehr sowie gesellschaftliche Veränderungen von Bildung und Qualifizierung sind aufzunehmen und entsprechend im Personalmanagement umzusetzen. Ein professionelles, innovatives Bildungs- und Qualifizierungsangebot unter weiterentwickelter Methodik der Wissensvermittlung ist Grundvoraussetzung im Kampf um Talente am Arbeitsmarkt. Dabei wird die fähigkeitsorientierte Betrachtung an Bedeutung gewinnen. Vor allem in kritischen Mangelbereichen sind gezielte, auch statusgruppenübergreifende Personalentwicklungsangebote notwendig, um die wertvolle Expertise der Menschen für die Bundeswehr zu erhalten und gleichzeitig den Regenerationsbedarf zu senken. Der lebensphasenbezogenen Personalentwicklung über die gesamte Dauer der Zugehörigkeit zur Bundeswehr kommt dabei eine Schlüsselrolle zu.

Die am 1. Dezember 2016 veröffentlichte Personalstrategie der Bundeswehr mit den darin enthaltenen Umsetzungsprogrammen „Bundeswehr in Führung – Aktiv. Attraktiv. Anders“ (Agenda Attraktivität) und Strategieprogramm 2025 wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Mit ihrer Zielsetzung stellt sie sicher, dass sich die Bundeswehr fortlaufend als ein wettbewerbsfähiger, moderner und attraktiver Arbeitgeber positioniert, aber auch die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr in einem sich rasch ändernden Umfeld ermöglicht.

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Sie schafft die Grundlage für eine demografiefeste Bundeswehr mit einem zukunftsfähigen Personalmanagement, das die Angehörigen der Bundeswehr wertschätzt.

Ausgehend von den Inhalten des aktuellen Weißbuchs leitet die Personalstrategie Handlungsmöglichkeiten ab, um den Auswirkungen zentraler gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Trends auf den Personalkörper der Bundeswehr wirkungsvoll zu begegnen, aber auch, um die sich daraus ergebenen Chancen, wie z. B. einer größeren Vielfalt und einer stärkeren Vernetzung verschiedener Akteure, bestmöglich zu nutzen. Die Personalstrategie bildet den übergeordneten Rahmen für alle Maßnahmen und Initiativen der Bundeswehr zur Steigerung ihrer personellen Einsatzbereitschaft sowie ihrer Attraktivität als Arbeitgeber und fokussiert auf die Schlüsselressource der Zukunft: Das Personal als Garant für die Aufgabenerfüllung der Bundeswehr. Dabei unterstreicht sie die Absicht der Bundeswehr, sich dauerhaft als sinnstiftender und qualifizierender Arbeitgeber zu positionieren, um den veränderten Ansprüchen der Menschen an ihr Arbeitsumfeld und ihre individuellen Entwicklungsmöglichkeiten gerecht zu werden. Die komplexen Zukunftsaufgaben können nur durch die militärischen und zivilen Beschäftigten der Bundeswehr gemeinsam bewältigt werden. Die Personalstrategie initiiert Angebote und Anreize für die Menschen, die bereits in der Bundeswehr arbeiten, sowie für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber, Schulabgängerinnen und Schulabgänger und für Spezialistinnen und Spezialisten. Neue Wege sollen bei der Einbindung von Reservistinnen und Reservisten mit ihren besonderen Fähigkeiten beschritten werden. Integraler Bestandteil der Personalstrategie der Bundeswehr ist die Überzeugung, dass die Bundeswehr von der Vielfalt der Menschen profitiert, ungeachtet von Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnisch-kultureller Herkunft, Religion, Weltanschauung oder Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung.

3.2 Arbeitgebermarke Bundeswehr

Die Bundeswehr steht als Arbeitgeber seit Aussetzung der gesetzlichen Verpflichtung zur Ableistung des Grundwehrdienstes zunehmend im Wettbewerb um geeignete Bewerberinnen und Bewerber. Die Kommunikation der Arbeitgebermarke Bundeswehr wurde deshalb seit dem Jahr 2015 stetig weiterentwickelt und inhaltlich breiter aufgestellt. Dabei wurde und wird nicht nur durch die Nutzung jugendaffiner Kanäle (z. B. Snapchat), sondern auch durch neue und inzwischen bewährte Produkte wie Webserien-Formate (z. B. „Die Rekruten“ und „SURVIVAL“) dem Nutzungsverhalten und den Interessen der Zielgruppe stärker Rechnung getragen.

Als einer der größten Ausbilder und Arbeitgeber in Deutschland bietet die Bundeswehr eine Vielzahl von Ausbildungsmöglichkeiten, Laufbahnen und Berufsbildern, ob im militärischen oder im zivilen Bereich. Bei der Bundeswehr zu arbeiten bedeutet, einer sinnstiftenden und qualifizierenden Tätigkeit nachzugehen. Um den Anteil der Bewerberinnen und Bewerber, vor allem im militärischen Bereich, zu steigern, ist es wichtig, neue Potenziale und Zielgruppen – darunter verstärkt Frauen – in der Ansprache durch personalwerbliche Maßnahmen zu berücksichtigen, beispielsweise mit Kampagnenmotiven, die Protagonistinnen zeigen (Abbildung 1). Dabei sind Frauen in der Bundeswehr heute eine Selbstverständlichkeit.

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 1

Beispiele für personalwerbliche Maßnahmen

Frauen interessieren sich zunehmend für den Arbeitgeber Bundeswehr, weil sie eine exzellente Ausbildung erwarten, aber auch Aufgaben, die Sinn vermitteln und gerechte Chancen für ihre Karriereentwicklung. Sie übernehmen Führungsaufgaben und arbeiten auf Augenhöhe. Fast jede dritte Bewerbung für eine Offizierslaufbahn kam 2018 von einer Frau.

3.3 Initiative Chefsache

Die Initiative Chefsache, die im Juli 2015 unter der Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel gegründet wurde, ist ein Zusammenschluss von Führungskräften aus Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichem Sektor, Sozialwirtschaft und Medien, die sich sowohl durch den internen Austausch und konkrete Maßnahmen als auch durch öffentlichkeitswirksame Kommunikation für die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern einsetzen.

In Deutschlands Chefetagen gibt es bislang nur wenige Frauen, obwohl Frauen noch nie so gut ausgebildet waren wie heute. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen sichert – ebenso wie zeitgemäße Rollenbilder – die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands und bildet die Grundlage für gesellschaftlichen Wohlstand. Die Initiative Chefsache will das Bewusstsein dafür schärfen, wie durch tief verankerte Rollenbilder das Kommunikations- und Entscheidungsverhalten in Wirtschaft und Gesellschaft bestimmt wird und Frauen dadurch von Spitzenpositionen ferngehalten werden. Mit ihrem persönlichen Engagement setzen die Mitglieder der Initiative Chefsache dort an, wo Entscheidungen fallen. Die Aktivitäten, in erster Linie an Führungskräfte und Multiplikatoren in der Gesellschaft gerichtet, helfen mit praxistauglichen Lösungsansätzen tief verankerte Denkmuster und überholte Verhaltensstrukturen abzubauen und notwendige Rahmenbedingungen für flexible Karrieremodelle zu schaffen. Das Bundesministerium der Verteidigung ist Gründungsmitglied der Initiative Chefsache, arbeitet eng mit den anderen Mitgliedern zusammen und tauscht sich mit ihnen auf operativer Ebene regelmäßig in gemeinsamen Veranstaltungen aus. Wesentliche Erkenntnisse und erarbeitete Produkte aus der Kooperation werden dabei auf eine mögliche Adaption für den Arbeitgeber Bundeswehr geprüft.

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

3.4 Bundeswehrgemeinsames Mentoring-Programm

Am 10. August 2016 hat das Bundesministerium der Verteidigung ein bundeswehrgemeinsames Mentoring-Programm zunächst als dreijähriges Pilotprojekt etabliert. Grundlage dieses Pilotprojekts bildet bislang das unter Federführung des Stabselements Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion mit dem Bildungszentrum der Bundeswehr unter breiter Beteiligung des nachgeordneten Bereichs entwickelte „Mentoring-Konzept“. Es stellt beispielhaft eine von vielen Anstrengungen des Bundesministeriums der Verteidigung dar, potenziellen Führungskräften von morgen das nötige Rüstzeug für ihr dienstliches Fortkommen und ihre Entwicklung zur verantwortungsbewussten Übernahme von Leitungsaufgaben mit auf den Weg zu geben. Die Vorgabe einer frühzeitigen individuellen Begleitung des Führungsnachwuchses ist in verschiedenen ressortinternen Grundsatzregelungen bereits fest verankert. So sieht beispielsweise das „Konzept für die Personalentwicklung in der Bundeswehr“[3] die Zielvorgabe einer möglichst persönlichen Begleitung des Führungsnachwuchses im Sinne des Mentoring vor. Dem übergeordneten Ziel folgend, im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Karrierewegen nachhaltig zu fördern und chancengerechte Entwicklungsmöglichkeiten für alle Bediensteten zu eröffnen, war das Mentoring-Programm in der Pilotierungsphase zunächst auf drei Jahre und drei Durchgänge ausgerichtet. Während der erste Durchgang gezielt die Frauenförderung in den Blick nahm, waren die Durchgänge zwei und drei auch für Männer geöffnet. Seit Implementierung nahmen bzw. nehmen insgesamt 110 Mentees am Pilotprojekt Mentoring teil. Der Anteil der militärischen Mentees betrug 60, davon 29 Soldatinnen. Die Evaluierung verweist auf sehr positive Ergebnisse. Die Bundesministerin der Verteidigung hat im September 2018 entschieden, das Programm unter Nachjustierung zu verstetigen.

Dabei soll das Mentoring-Programm künftig zuvörderst als Instrument einer modernen, attraktiven und nachhaltigen Personalentwicklung und Nachwuchsförderung, als Werkzeug einer wirksamen Gender-Diversity-Strategie und als (ein) personalstrategisches Element zum langfristigen und gezielten Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen fest in die Personalentwicklung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung etabliert werden. Bis zum Erreichen der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere soll es daher primär – aber nicht ausschließlich – auf die Begleitung und Unterstützung besonders qualifizierter und leistungsstarker Frauen ausgerichtet werden. Der Anteil an Frauen im Mentoring-Programm soll zukünftig mindestens dem proportionalen Anteil entsprechen, in dem sie in Spitzenpositionen unterrepräsentiert sind.

4 Allgemeine Entwicklung Personalbestand

Der Anteil der Soldatinnen am Personalkörper der Bundeswehr hat sich auch in diesem Berichtszeitraum weiter erhöht.

Es ist mittlerweile 19 Jahre her, dass der Deutsche Bundestag einmütig eine Grundgesetzänderung beschlossen hat, die eine vollständige Öffnung der Bundeswehr für Frauen ermöglichte. Mit dem am 23. Dezember 2000 in Kraft getretenen Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes erhielten Frauen Zugang zu allen Laufbahnen in der Bundeswehr. Bis dahin wurden Soldatinnen in der Bundeswehr nur im Sanitäts- und Militärmusikdienst eingesetzt. Bereits im Januar 2001 traten daraufhin 244 Frauen ihren Dienst an. Mittlerweile sind Soldatinnen ganz selbstverständlich Teil der Bundeswehr. Inzwischen dienen 21.931 Soldatinnen in der Bundeswehr (Stand Dezember 2018). Sie leisten ihren Beitrag in allen Laufbahnen und Verwendungen, als Kompaniechefin, Gruppen- oder Zugführerin, Spezialistin im Fachdienst, Kampfpilotin und in vielen anderen Bereichen. Beispielhaft hierfür stehen auch die Auslandseinsätze, an denen im Berichtszeitraum 4.872 Soldatinnen beteiligt waren (Stand Dezember 2018).

Der Anteil der Soldatinnen am Gesamtumfang der Bundeswehr hat sich auch in diesem Berichtszeitraum kontinuierlich und messbar erhöht. Die Entwicklung im Berichtszeitraum zeigt die Abbildung 2 im Detail. Betrug der Anteil der Soldatinnen zum Ende des vorhergehenden Berichtszeitraums im Dezember 2014 noch 10,50 Prozent, konnte er bis zum Dezember 2018 auf 12,10 Prozent gesteigert werden. Betrachtet man die Laufbahnen des Sanitätsdienstes, hat sich der Anteil in dieser Zeit von 41,53 Prozent auf 44,63 Prozent erhöht. In den übrigen Laufbahnen ist der Anteil der Soldatinnen auf 8,29 Prozent gestiegen (6,91 Prozent im Dezember 2014).

[3] K-9000/027

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Der militärische Personalkörper der Bundeswehr war an den genannten Vergleichsmonaten nahezu unverändert (Dezember 2014 180.218 und im Dezember 2018 181.274 Soldatinnen und Soldaten). Die erfreulichen Prozentualen Steigerungen sind deshalb umso bemerkenswerter, da sie – anders als im vorangegangenen Berichtszeitraum – nicht von einer Verschlankung des Personalkörpers begünstigt sind.

Abbildung 2

Prozentanteile Soldatinnen und Soldaten in der Bundeswehr

	Bundeswehr			Sanitätsdienst			übrige Laufbahnen		
	Soldaten	Soldatinnen	Gesamt	Soldaten	Soldatinnen	Gesamt	Soldaten	Soldatinnen	Gesamt
Dez 2015	157.785	19.284	**177.069**	10.382	7.876	**18.258**	147.403	11.408	**158.811**
	89,11%	**10,89%**		56,86%	**43,14%**		92,82%	**7,18%**	
Dez 2016	157.529	20.079	**177.608**	10.439	8.126	**18.565**	147.090	11.953	**159.043**
	88,69%	**11,31%**		56,23%	**43,77%**		92,48%	**7,52%**	
Dez 2017	158.349	21.213	**179.562**	10.530	8.352	**18.882**	147.819	12.861	**160.680**
	88,19%	**11,81%**		55,77%	**44,23%**		92,00%	**8,00%**	
Dez 2018	159.343	21.931	**181.274**	10.519	8.477	**18.996**	148.824	13.454	**162.278**
	87,90%	**12,10%**		55,37%	**44,63%**		91,71%	**8,29%**	

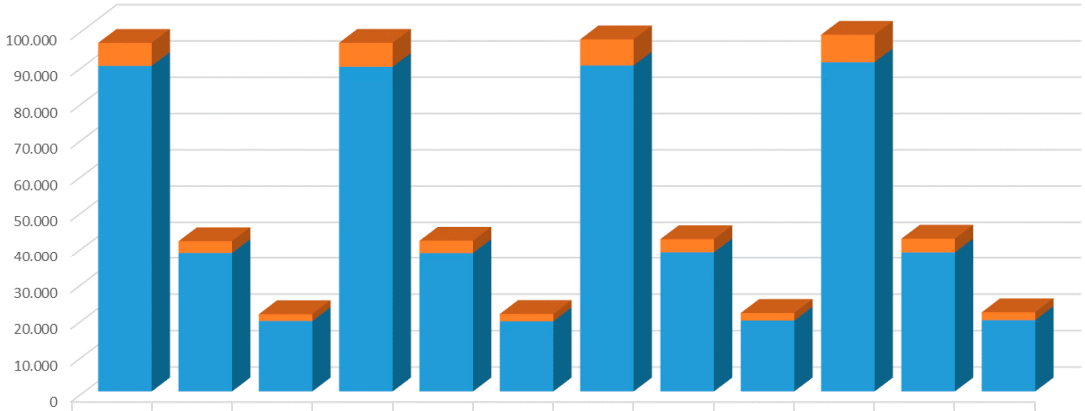
Die folgenden Abschnitte geben einen detaillierten Überblick über den Anteil der Soldatinnen und Soldaten in einzelnen Bereichen.

4.1 Uniformträgerbereiche

Ein Blick auf den Anteil der Soldatinnen und Soldaten in den Uniformträgerbereichen ohne die Laufbahnen des Sanitätsdienstes (Abbildung 3) zeigt, dass sich die Prozentualen Anteile der Soldatinnen in den einzelnen Uniformträgerbereichen im Berichtszeitraum nahezu identisch erhöht haben (Heer: plus 1,09 Prozentpunkte, Luftwaffe: plus 1,18 Prozentpunkte und Marine: plus 1,05 Prozentpunkte). Es fällt auf, dass der Prozentuale Anteil der Soldatinnen im Uniformträgerbereich Marine durchgehend am höchsten ist.

Abbildung 3

Soldatinnen und Soldaten in den Uniformträgerbereichen (ohne Sanitätsdienst)



	Heer	Luftwaffe	Marine	Heer	Luftwaffe	Marine	Heer	Luftwaffe	Marine	Heer	Luftwaffe	Marine
	Dez 2015			Dez 2016			Dez 2017			Dez 2018		
Soldatinnen	6.331	3.221	1.856	6.601	3.384	1.968	7.163	3.632	2.066	7.547	3.776	2.131
Soldaten	89.836	38.249	19.318	89.599	38.234	19.257	89.961	38.424	19.434	90.858	38.404	19.562
Anteil Soldatinnen in Prozent	6,58%	7,77%	8,77%	6,86%	8,13%	9,27%	7,38%	8,64%	9,61%	7,67%	8,95%	9,82%

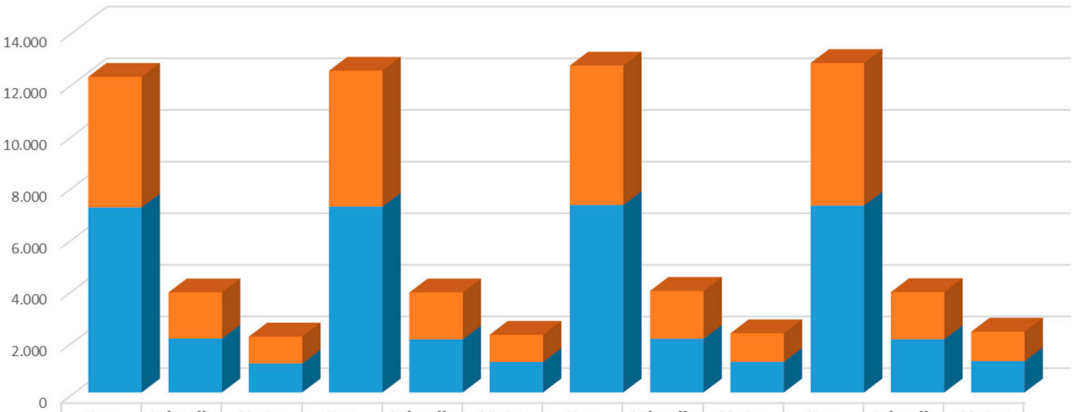
In den Laufbahnen des Sanitätsdienstes (Abbildung 4) ist die Zuwachsrate im Uniformträgerbereich Heer mit 1,93 Prozentpunkten erfreulich hoch. In den Uniformträgerbereichen Luftwaffe und Marine hingegen haben sich die Anteile der Soldatinnen mit einem Zuwachs von 0,8 Prozentpunkten (Luftwaffe) bzw. 0,27 Prozentpunkten (Marine) nicht wesentlich nach oben verändert. Grund hierfür könnte sein, dass die Anteile der Soldatinnen im Sanitätsdienst in diesen Uniformträgerbereichen mit 46,95 Prozent (Luftwaffe) bzw. 48,26 Prozent

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

(Marine) bereits Werte erreicht haben, die sich sehr nah an der für die Laufbahnen des Sanitätsdienstes gesetzlich festgelegten Grenze zur Unterrepräsentanz von 50 Prozent (§ 4 Absatz 5 SGleiG) bewegen, ein ausgeglichener Geschlechterproporz nahezu erreicht ist und daher auffälligere Zuwachsraten in diesen Uniformträgerbereichen nicht mehr erwartet werden können.

Abbildung 4

Soldatinnen und Soldaten in den Uniformträgerbereichen (nur Sanitätsdienst)



	Heer	Luftwaffe	Marine	Heer	Luftwaffe	Marine	Heer	Luftwaffe	Marine	Heer	Luftwaffe	Marine
		2015			2016			2017			2018	
Soldatinnen	5.050	1.788	1.038	5.261	1.813	1.052	5.397	1.852	1.103	5.517	1.825	1.135
Soldaten	7.171	2.086	1.125	7.198	2.059	1.182	7.259	2.083	1.188	7.240	2.062	1.217
Anteil Soldatinnen in Prozent	41,32%	46,15%	47,99%	42,23%	46,82%	47,09%	42,64%	47,06%	48,14%	43,25%	46,95%	48,26%

4.2 Statusgruppen

Die im SGleiG festgelegte Grenze zur Unterrepräsentanz wurde bei den Soldatinnen im Status der FWDL in den Jahren 2017 und 2018 überschritten.

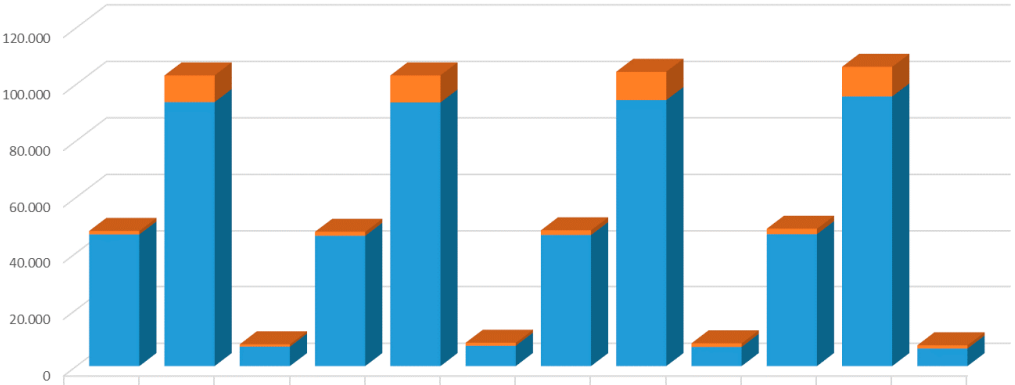
Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über den Anteil der Soldatinnen und Soldaten bezogen auf die Statusgruppen. Abbildung 5 zeigt, dass sich die Prozentualen Anteile der Soldatinnen in den Laufbahnen außerhalb des Sanitätsdienstes im Berichtszeitraum in allen Statusgruppen kontinuierlich nach oben entwickelt haben. Besonders erfreulich ist, dass der Anteil der Soldatinnen im Status der FWDL erstmals im Jahr 2017 die 15-Prozent-Marke und damit die gesetzlich festgelegte Grenze zur Unterrepräsentanz in den Laufbahnen außerhalb des Sanitätsdienstes überschritten hat (§ 4 Absatz 5 SGleiG). Generell hat sich der Anteil der Soldatinnen bei den FWDL seit dem letzten Erfahrungsbericht von 9,70 Prozent (Stand Dezember 2014) um 5,56 Prozentpunkte auf 15,26 Prozent (Stand Dezember 2018) signifikant erhöht. Ein Beleg dafür, dass dieses freiwillige Engagement für Staat und Gesellschaft in der Bundeswehr für junge Frauen unverändert hoch attraktiv ist. Nicht zu unterschätzen ist dieses Potenzial für die Gewinnung von SaZ.

Insbesondere der Anteil der Soldatinnen in der Statusgruppe der BS kann einerseits ein Indikator dafür sein, ob der lebenslange Beruf als Soldatin auch für Frauen so attraktiv ist, dass sie bereit sind, eine entsprechende Verpflichtung einzugehen und, dass andererseits die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Soldatinnen und Soldaten so ausgestaltet sind, dass sich auch Soldatinnen chancengleich in den Auswahlkonferenzen zur Übernahme zur bzw. zum BS durchsetzen können. Die jährlichen Zuwachsraten in dieser Statusgruppe verstetigen sich. Es ist eine Steigerung um 1,93 Prozentpunkte zu verzeichnen (Dezember 2014 1,91 Prozent zu 3,84 Prozent im Dezember 2018). Der kontinuierliche Anstieg lässt erwarten, dass die Unterrepräsentanz auch bei den BS in den kommenden Jahren weiter reduziert wird. Gleichwohl gilt es, alle Möglichkeiten auszuschöpfen und gezielte Initiativen zu entwickeln, um sich noch schneller der gesetzlich definierten Grenze zur Unterrepräsentanz anzunähern.

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 5

Soldatinnen und Soldaten nach Statusgruppen (ohne Sanitätsdienst)

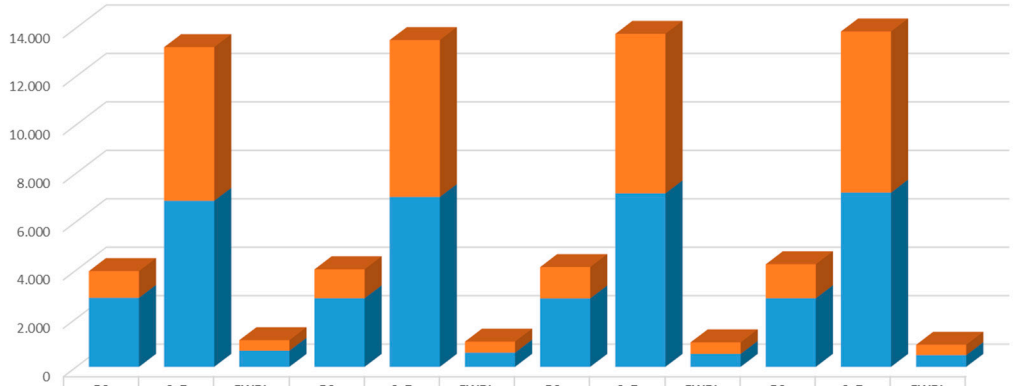


	BS	SaZ	FWDL	BS	SaZ	FWDL	BS	SaZ	FWDL	BS	SaZ	FWDL
		2015			2016			2017			2018	
Soldatinnen	1.202	9.412	794	1.385	9.553	1.015	1.652	9.978	1.231	1.874	10.460	1.120
Soldaten	46.838	93.669	6.896	46.351	93.531	7.208	46.624	94.394	6.801	46.935	95.670	6.219
Anteil Soldatinnen in Prozent	2,50%	9,13%	10,33%	2,90%	9,27%	12,34%	3,42%	9,56%	15,33%	3,84%	9,86%	15,26%

Die folgende Abbildung 6 zeigt, dass sich der Anteil der Soldatinnen in den Laufbahnen des Sanitätsdienstes sowohl in der Statusgruppe der BS als auch der FWDL deutlich erhöht hat. Insbesondere die Entwicklung bei den BS ist hier hervorzuheben. Betrug der Anteil der Soldatinnen in dieser Statusgruppe im vorangehenden Berichtszeitraum noch 23,65 Prozent (Dezember 2014) lag er im Dezember 2018 bei 33,07 Prozent – eine Steigerung um nahezu 10 Prozentpunkte (absolut von 1.067 Soldatinnen auf 1.401 Soldatinnen). Während die Anteile der Soldatinnen in der Statusgruppe der SaZ im gesamten Berichtszeitraum auf einem durchgehend hohen Niveau von ca. 48 Prozent liegen, hat sich der Anteil bei den FWDL im Berichtszeitraum – ähnlich wie bei den BS – ebenfalls deutlich von 39,20 Prozent im Dezember 2015 auf 46,66 Prozent im Dezember 2018 erhöht, eine Steigerung um 7,46 Prozentpunkte. Sowohl für die SaZ als auch für die FWDL gilt, dass sich die Werte erfreulich nah an der für die Laufbahnen des Sanitätsdienstes gesetzlich festgelegten Grenze zur Unterrepräsentanz von 50 Prozent bewegen.

Abbildung 6

Soldatinnen und Soldaten nach Statusgruppen (nur Sanitätsdienst)



	BS	SaZ	FWDL	BS	SaZ	FWDL	BS	SaZ	FWDL	BS	SaZ	FWDL
		2015			2016			2017			2018	
Soldatinnen	1.102	6.342	432	1.194	6.477	455	1.292	6.586	474	1.401	6.650	426
Soldaten	2.853	6.859	670	2.835	7.016	588	2.829	7.164	537	2.835	7.197	487
Anteil Soldatinnen in Prozent	27,86%	48,04%	39,20%	29,64%	48,00%	43,62%	31,35%	47,90%	46,88%	33,07%	48,02%	46,66%

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

4.3 Laufbahnen

Die folgende Abbildung 7 gibt einen Überblick über den Anteil der Soldatinnen und Soldaten in den einzelnen Laufbahnen. Der Anteil der Soldatinnen ist im Berichtszeitraum in allen Laufbahnen angestiegen. In den Laufbahnen des Militärmusikdienstes wurde die Grenze zur Unterrepräsentanz schon im Jahr 2015 überschritten (Stand Dezember 2015: 15,38 Prozent). Diese positive Entwicklung hat sich über den gesamten Berichtszeitraum hinweg fortgesetzt. Im Dezember 2018 war die Grenze mit 18,41 Prozent deutlich überschritten. Auch in den Laufbahnen des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr bewegen sich die Zahlen nah an den 15 Prozent. Auch wenn in der Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum mit 2,33 Prozentpunkten die dritthöchste Zuwachsrate (Anteil Soldatinnen im Dezember 2014 2,42, Prozent zu 4,75 Prozent im Dezember 2018) erreicht werden konnte, ist der mit 4,75 Prozent vergleichsweise niedrige Anteil von Soldatinnen in dieser Laufbahn unverändert auffallend. Da es sich bei dieser Laufbahn um eine Aufstiegslaufbahn handelt, die erst nach mehrjähriger Dienstzeit in der Laufbahngruppe der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere und einer mehrjährigen Ausbildung zur Offizierin bzw. zum Offizier erreicht werden kann, ist vor dem Hintergrund der Öffnung aller Laufbahnen für Frauen erst im Jahr 2001 dieser noch geringe Anteil von Soldatinnen erklärbar.

Abbildung 7

Prozentanteile Soldatinnen und Soldaten in den Laufbahnen

Laufbahnen		Truppendienst	Allgemeiner Fachdienst	Militärfachlicher Dienst (Offiziere)	Sanitätsdienst	Militärmusikdienst	Geoinformationsdienst der Bundeswehr
Dez 15	Gesamt	82.670	63.805	10.833	18.258	878	625
	Soldatinnen	5.675	5.123	395	7.876	135	80
	Prozent	**6,86%**	**8,03%**	**3,65%**	**43,14%**	**15,38%**	**12,80%**
Dez 16	Gesamt	84.636	62.131	10.764	18.565	869	643
	Soldatinnen	6.197	5.100	433	8.126	139	84
	Prozent	**7,32%**	**8,21%**	**4,02%**	**43,77%**	**16,00%**	**13,06%**
Dez 17	Gesamt	85.806	62.500	10.842	18.882	875	657
	Soldatinnen	6.884	5.263	471	8.352	149	94
	Prozent	**8,02%**	**8,42%**	**4,34%**	**44,23%**	**17,03%**	**14,31%**
Dez 18	Gesamt	86.503	63.318	10.895	18.996	880	682
	Soldatinnen	7.223	5.456	517	8.477	162	96
	Prozent	**8,35%**	**8,62%**	**4,75%**	**44,63%**	**18,41%**	**14,08%**

4.4 Militärische und zivile Organisationsbereiche

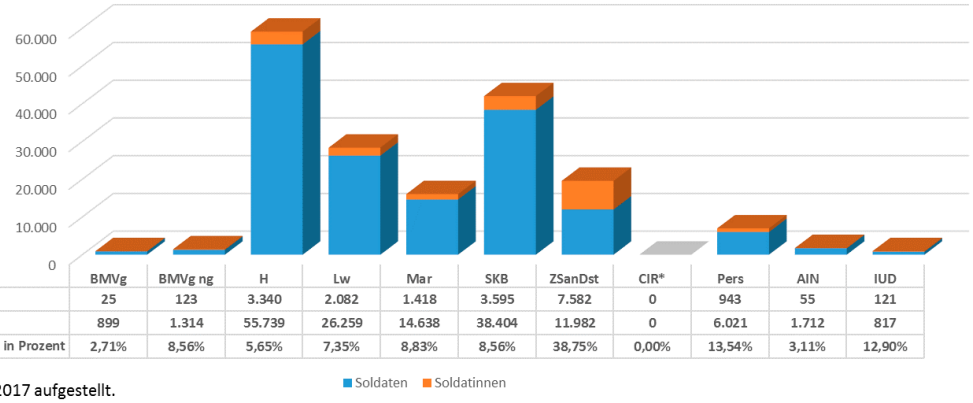
Die folgenden Abbildungen 8 und 9 geben Aufschluss über die Entwicklung der Anteile der Soldatinnen und Soldaten im Berichtszeitraum bezogen auf die Organisationsbereiche der Bundeswehr. Erstmals ist dabei auch der im Jahr 2017 neu aufgestellte Organisationsbereich Cyber- und Informationsraum (CIR) zu betrachten. Dort betrug der Anteil der Soldatinnen im Jahr 2018 bereits 9,30 Prozent. Organisationsbereichsübergreifend haben sich die Anteile der Soldatinnen im Berichtszeitraum durchgehend weiter erhöht. Am auffälligsten ist der Prozentuale Anstieg (plus 3,31 Prozentpunkte im Vergleich der Jahre 2015 und 2018) im Organisationsbereich Personal (Pers), ein Ergebnis der überwiegend frauenaffinen Verwendungen im Stabsdienst in diesem Organisationsbereich. Der geringe und daher ebenfalls auffällige Anteil der Soldatinnen im Organisationsbereich Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (AIN) ist unverändert der Tatsache geschuldet, dass in diesem Organisationsbereich überwiegend technische Aufgaben wahrzunehmen sind, die von Frauen nach wie vor weniger nachgefragt werden. Auch wenn sich der Anteil der Soldatinnen im Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) im Berichtszeitraum von 2,71 Prozent auf 3,65 Prozent erhöht hat, muss der noch geringe Anteil der

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Soldatinnen erklärt werden. Im Bundesministerium der Verteidigung sind überwiegend Dienstposten ab Referentinnen- bzw. Referentenebene bzw. in den Spitzendienstgraden der Laufbahnen der Feldwebel und der Offiziere des militärfachlichen Dienstes aufwärts ausgebracht. Aus laufbahnrechtlichen Gründen war daher im Berichtszeitraum eine Verwendung im Bundesministerium der Verteidigung hauptsächlich Soldatinnen der Laufbahn der Offiziere des Sanitätsdienstes vorbehalten. Mit Stand 30. April 2019 sind zwei Dienstposten Referatsleitung (Besoldungsgruppe A 16/B 3) und 17 Dienstposten Referentin bzw. Referent (Besoldungsgruppe A 14/A 15) mit Soldatinnen besetzt. Um die Entwicklung zu beschleunigen, wurden im Jahr 2018 von der Leitung des Bundesministeriums der Verteidigung mit allen Abteilungsleitungen Zielvereinbarungen geschlossen, um die Unterrepräsentanz von Frauen statusübergreifend zu reduzieren. Denn auch bei den zivilen Beschäftigten des Bundesministeriums der Verteidigung sind mit Blick auf eine gleichberechtigte Teilhabe der Frauen an Leitungsfunktionen noch weitere Anstrengungen erforderlich. So waren zum 30. Juni 2018 32,5 Prozent der zivilen Referatsleitungen im Bundesministeriums der Verteidigung mit Frauen besetzt (vgl. den durch das Statistische Bundesamt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgegebenen Gleichstellungsindex 2018[4]). Im Rahmen der angesprochenen Zielvereinbarungen wurden konkrete Maßnahmen entwickelt, die zum Ziel haben, den weiblichen Anteil an Führungsverwendungen mittelfristig zu erhöhen. Diese Maßnahmen sind zu festgelegten Terminen (Meilensteine) umzusetzen und abschließend zu evaluieren. Die Zielvereinbarungen wurden in diesem Jahr fortgeführt. Für das militärische Personal sind diese Bemühungen allerdings mit Augenmaß voranzutreiben, da sich ein Fokus bei der Stellenbesetzung mit Soldatinnen zugunsten des Bundesministeriums der Verteidigung vor dem Hintergrund des vergleichsweise noch überschaubaren Anteils der Soldatinnen am Personalkörper der Bundeswehr ggf. nachteilig sowohl auf den individuellen Verwendungsaufbau von Soldatinnen als auch auf die Stellenbesetzung mit Soldatinnen im nachgeordneten Bereich auswirken könnte. Dennoch ist zu erwarten, dass die Maßnahmen aus der Zielvereinbarung zu einer Erhöhung des Anteils der Soldatinnen im Bundesministerium der Verteidigung – insbesondere auch in Leitungsfunktionen – führen werden.

Abbildung 8

Soldatinnen und Soldaten in den Organisationsbereichen im Jahr 2015



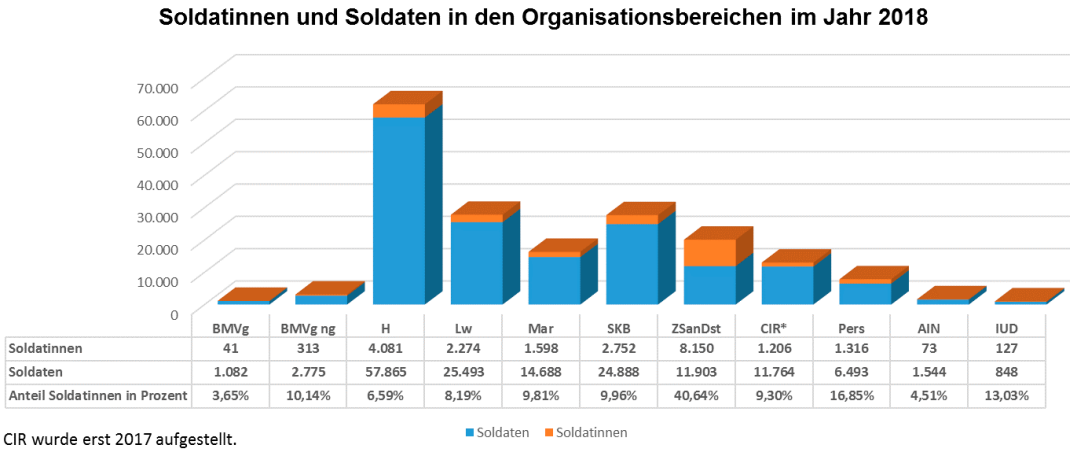
	BMVg	BMVg ng	H	Lw	Mar	SKB	ZSanDst	CIR*	Pers	AIN	IUD
Soldatinnen	25	123	3.340	2.082	1.418	3.595	7.582	0	943	55	121
Soldaten	899	1.314	55.739	26.259	14.638	38.404	11.982	0	6.021	1.712	817
Anteil Soldatinnen in Prozent	2,71%	8,56%	5,65%	7,35%	8,83%	8,56%	38,75%	0,00%	13,54%	3,11%	12,90%

*OrgBer CIR wurde erst 2017 aufgestellt.

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

[4] https://www.bmfsfj.de/blob/136468/d43f9c7b1f98fccee400dfcfdcc43251/gleichstellungsindex-2018-destatis-data.pdf

Abbildung 9



	BMVg	BMVg ng	H	Lw	Mar	SKB	ZSanDst	CIR*	Pers	AIN	IUD
Soldatinnen	41	313	4.081	2.274	1.598	2.752	8.150	1.206	1.316	73	127
Soldaten	1.082	2.775	57.865	25.493	14.688	24.888	11.903	11.764	6.493	1.544	848
Anteil Soldatinnen in Prozent	3,65%	10,14%	6,59%	8,19%	9,81%	9,96%	40,64%	9,30%	16,85%	4,51%	13,03%

*OrgBer CIR wurde erst 2017 aufgestellt.

4.5 Entwicklung in Führungsverwendungen

Der Anteil der Soldatinnen in höher besoldeten Verwendungen ist im Berichtszeitraum weiter angestiegen.

Der Anteil der Soldatinnen in der Bundeswehr ist in den letzten Jahren insgesamt beständig gestiegen. Im Berichtszeitraum hat sich auch die Zahl der Übernahmen von Soldatinnen in das Dienstverhältnis einer BS erhöht. Ein wichtiger Punkt, weil die Übernahme zur BS eine entscheidende Weichenstellung und Voraussetzung für eine mittel- bis langfristige Erhöhung des Anteils der Soldatinnen in Spitzenverwendungen ist. Konkret betrug in den Laufbahnen der Offizierinnen und Offiziere im Jahr 2015 der Anteil der übernommenen Soldatinnen 14,49 Prozent, im Jahr 2018 waren anteilig bereits 20,82 Prozent aller Übernahmen Soldatinnen (siehe auch Abschnitt 5.4.2).

Hinsichtlich des Anteils der Soldatinnen in höher besoldeten Verwendungen ist ebenfalls ein positiver Trend zu verzeichnen. So konnte der Anteil der Stabsoffizierinnen aller Laufbahnen in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 15 im Berichtszeitraum insgesamt weiter gesteigert werden. Ende 2014 betrug der Prozentuale Anteil der Soldatinnen in diesen Besoldungsgruppen noch 11,78 Prozent, Ende 2018 lag er bereits bei 13,93 Prozent. Besonders erfreulich sind die Entwicklungen in der Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des Sanitätsdienstes. In der Besoldungsgruppe A 15 (Dienstgrad Oberfeldarzt/Oberfeldapotheker/Oberfeldveterinär) hat sich in den Jahren von 2014 bis 2018 der Anteil der Soldatinnen von 20,68 Prozent auf 29,60 Prozent signifikant erhöht. In den Besoldungsgruppen A 16 und B 3 (Dienstgrad Oberstarzt/Oberstapotheker/Oberstveterinär) ist der Anteil der Soldatinnen im gleichen Zeitraum Prozentual von 5,42 Prozent auf 11,68 Prozent ebenfalls deutlich angestiegen, in absoluten Zahlen hat er sich nahezu verdreifacht (siehe auch Abschnitt 5.4.1).

5 Einzelbereiche

5.1 Leitprinzip „Gender Mainstreaming“

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist in der Bundesrepublik Deutschland als durchgängiges Leitprinzip anerkannt, fester Bestandteil der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien und damit für alle Ressorts verbindlich. Dem Bundesministerium der Verteidigung ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern selbstverständliche Verpflichtung, die als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen im Ministerium und bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen zu berücksichtigen ist. Auch § 2 Absatz 2 SGleiG verpflichtet alle Dienststellen der Bundeswehr, die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen und in der Zusammenarbeit zu berücksichtigen. Diese Verpflichtung wird durch geeignete Maßnahmen in der Ausbildung befördert.

Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten ist Bestandteil der Inneren Führung. Das Zentrum Innere Führung in Koblenz ist das anerkannte und richtungsweisende Kompetenzzentrum für alle Fragen und Handlungsfelder der Inneren Führung. Das Leitprinzip „Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten“ wurde im Berichtszeitraum kontinuierlich in den dortigen Pflichtlehrgängen für Kommandeurinnen und Kommandeure, Einheitsführerinnen und Einheitsführer sowie Kompaniefeldwebel thematisiert. Entsprechende Unterrichtsmodule wurden

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

und werden weiterhin durchgeführt sowie weiterentwickelt. Stand bis zum Ende des vorangegangenen Berichtszeitraums die spezifische Ausbildung zum Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz sowie zum SGleiG im Fokus, werden diese Themen nunmehr vermehrt querschnittlich in die Ausbildung der Vorgesetzten integriert. So wurden Elemente des bis zum Jahr 2011 am Zentrum Innere Führung durchgeführten Multiplikatorenausbildungsprogramms „Partnerschaftlich Handeln“ in die lehrgangsgebundene und mobile Ausbildung integriert. Ziel ist es, Soldatinnen und Soldaten zur Reflexion über das Miteinander im alltäglichen Dienst anzuregen, die rechtlichen Grundlagen zu den Themen Gleichstellung, sexuelle Belästigung sowie Vereinbarkeit von Familie und Dienst zu vermitteln, ein Netzwerk für den kontinuierlichen Erfahrungs- und Informationsaustausch aufzubauen und zu fördern sowie eine Plattform zur Klärung konkreter Problemstellungen aus dem eigenen Dienstalltag zu bieten.

Die Integration in die allgemeine Ausbildung hat die genannten Themenfelder verstärkt in den Mittelpunkt gestellt und verdeutlicht ihre Relevanz im Dienstalltag. Einen Beitrag zur Gleichstellung und genaueren Betrachtung der Probleme, mit denen sich vor allem weibliche Angehörige der Bundeswehr auseinandersetzen müssen, wird durch die Einführung des Lehrgangs „Frauen in Führungspositionen“ am Zentrum Innere Führung geleistet.

Auch an der Führungsakademie der Bundeswehr, der zentralen Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätte für militärisches Spitzenpersonal, fanden relevante Themengebiete Eingang in die Lehre. So wurde im Modul „Interkulturelle Kompetenz in den Streitkräften“ das Thema Gleichstellung ausführlich behandelt. Ebenso wurde im „Basislehrgang für Stabsoffiziere“ im Rahmen der Seminarbildung das Thema Gleichstellung angeboten und durchgeführt. Darüber hinaus führt die Führungsakademie der Bundeswehr jährlich eine Tagung zum Thema „Diversity“ durch, bei der das Thema Gleichstellung ebenfalls Raum einnimmt. Ergebnisse dieser Tagung fließen unmittelbar in die angesprochene Ausbildung ein.

In den militärischen Organisationsbereichen ist die Thematik „Gender Mainstreaming“ ebenfalls fester Bestandteil der Ausbildung. So wurden beispielsweise im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr die Ausbildungsziele des Bereichs Gendertraining erfolgreich in den Laufbahnlehrgängen für Offizierinnen und Offiziere sowie Unteroffizierinnen und Unteroffiziere implementiert und auch im Bereich der Marine im Rahmen der Laufbahnausbildung der Offizierinnen und Offiziere sowie der Unteroffizierinnen und Unteroffiziere integrativ vermittelt. Darüber hinaus wurde dort das Thema Gleichstellung in den Lehrgängen für Einheitsführerinnen bzw. Einheitsführer in speziellen Unterrichtseinheiten thematisiert.

Im Zusammenhang mit dem Leitprinzip wird die Frage „Integration von Frauen in die Bundeswehr“ schon seit Längerem wissenschaftlich begleitet. Der im vierten Erfahrungsbericht angesprochene Sammelband, der die Ergebnisse des an der Führungsakademie der Bundeswehr im Jahr 2014 durchgeführten Symposiums „Soldatinnen in der Bundeswehr – Integrationsklima und Perspektiven“ dokumentiert, ist zwischenzeitlich erschienen (Kümmel, Gerhard [Hg.]: Soldatinnen in der Bundeswehr – Integrationsklima und Perspektiven. Dokumentation des Symposiums an der Führungsakademie der Bundeswehr in Hamburg am 10. und 11. Juli 2014. Potsdam, 2017[5]).

5.2 Militärische Gleichstellungspläne

Die zentrale Bereitstellung der erforderlichen Daten entlastet die Dienststellen und verbessert die Qualität der Gleichstellungspläne.

Nach § 11 Absatz 3 SGleiG ist jede Dienststelle, in der eine militärische Gleichstellungsbeauftragte zu wählen ist, verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Erstellung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe der Dienststellenleitung, die militärische Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig und umfassend einzubinden. Die Gleichstellungspläne werden für vier Jahre erstellt. Sie sind nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Der Gleichstellungsplan muss die Situation der Soldatinnen im Vergleich zur Situation der Soldaten beschreiben und die bisherige Förderung der Soldatinnen in den einzelnen Bereichen auswerten. Insbesondere sind zur Erhöhung des Anteils der Soldatinnen Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben vorzusehen.

Im Berichtszeitraum liefen die Gleichstellungspläne überwiegend zum Jahresende 2017 aus. In der Folge wurden zu Beginn des Jahres 2018 von 38 Dienststellen Gleichstellungspläne erstellt, darunter erstmalig von dem

[5] http://www.mgfa.de/html/aktuelles/neuerscheinungamzmsbwsoldatinneninderbundeswehr8211integrationsklimaundperspektiven.?teaser=0&PHPSESSID=c23143c9a372fc695a68ff9820594aac

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

neu aufgestellten Kommando Cyber- und Informationsraum. Das Bundesministerium der Verteidigung hat im Berichtszeitraum in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr einheitliche Vorgaben zu Art und Umfang der in den Gleichstellungsplänen zu verwendenden Daten erarbeitet. Danach konnte im Dezember 2017 erstmals allen zur Erstellung eines Gleichstellungsplans verpflichteten Dienststellen das erforderliche Zahlenmaterial zentral, nach einheitlichem Muster und standardisierten Auswerteverfahren durch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr zur Verfügung gestellt werden. Ein wichtiger Schritt, der die Dienststellen von der aufwändigen Datenerhebung befreite und zugleich die Qualität der Gleichstellungspläne verbesserte.

Die Bemühungen der einzelnen Dienststellen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Soldatinnen unterliegen grundsätzlich nicht beeinflussbaren Grenzen. Aufgrund der zentralen Personalführung trifft bei förderlichen Verwendungsentscheidungen unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese die abschließende Entscheidung über die Besetzung von Dienstposten bis zur Besoldungsgruppe A 16 das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr und die Entscheidung über die Besetzung von Dienstposten der Besoldungsgruppen B das Bundesministerium der Verteidigung. Der Einfluss der Dienststellen war deshalb häufig darauf beschränkt, bei ansonsten gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auf die Besetzung der Dienstposten mit einer Soldatin hinzuwirken. Ziele und Maßnahmen in den Gleichstellungsplänen konzentrierten sich deshalb schwerpunktmäßig auf die ebenso wichtigen Verbesserungen der dienstlichen Rahmenbedingungen, die mittelbar die Bemühungen zum Abbau der Unterrepräsentanzen befördern können. Im Wesentlichen waren dies die Themenfelder

- Schaffung einer chancengerechten Organisationskultur,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst und
- Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes.

Beispielhaft hierfür steht der Gleichstellungplan des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr vom 29. März 2018, der neben Zielen und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Soldatinnen unter anderem auch Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellungskompetenz (z. B. Durchführung von Workshops Gleichstellungsrecht) und zur Vereinbarkeit von Familie, Dienst und Pflege (z. B. Vortragsveranstaltungen zur Sensibilisierung von Soldatinnen und Soldaten zum Thema Pflege und Eigenvorsorge) enthält.

5.3 Personalgewinnung

Die Bundeswehr ist für Frauen ein attraktiver Arbeitgeber. Im Jahr 2018 kam nahezu jede dritte Bewerbung für die Laufbahnen der Offizierinnen und Offiziere von einer Frau.

Die Bundeswehr ist einer der größten deutschen Arbeitgeber und überzeugt durch Vielfalt, Vielseitigkeit und hohe Flexibilität bei Angebot und Besetzungsmöglichkeiten. Im Berichtszeitraum wurden für die personelle Regeneration jährlich rund 14.500 SaZ und ca. 11.000 FWDL benötigt. Im Jahr 2016 erhöhte sich im Zuge der Trendwende Personal der personelle Bedarf und schuf ebenso ein „mehr“ an Möglichkeiten und Angeboten wie auch an Flexibilisierung in den Bemühungen und Verfahren des Personalmanagements.

Neben einem großen und vielseitigen Angebot an Arbeitsplätzen bildet der Arbeitgeber Bundeswehr in einer Vielzahl von Berufssparten aus und ist somit für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger wie auch für Berufserfahrene eine interessante Option. Vielseitigkeit über rein spezielle, militärische Verwendungen hinaus, von Personalmanagement über Betriebswirtschaft und Logistik bis hin zu Technik und Informationstechnik, ist hierbei ein besonderes Merkmal und reizvoll auf dem Arbeitsmarkt. In der Umfrage des „Trendence Schülerbarometer“ des Jahres 2018 standen Schülerinnen und Schüler aus ganz Deutschland hinsichtlich ihrer Präferenzen und Prioritäten beim Berufseinstieg und ihres Wunscharbeitgebers Rede und Antwort. Rund 20.000 abschlussnahe Schülerinnen und Schüler der Klassen 8 bis 13 haben an der anonymen Befragung teilgenommen. Im Fokus standen sowohl die beruflichen Ziele, Wünsche und Hoffnungen als auch die Erwartungen und Anforderungen an Ausbildungsbetriebe und Hochschulen. Der Öffentliche Dienst ist auf den Spitzenplätzen gleich zwei Mal vertreten – vor der Bundeswehr (Rang 3) lag nur noch die Polizei (Rang 1). Die Karrierestudie belegt, dass die Bundeswehr auch und gerade für Mädchen und junge Frauen unter den deutschen Schülerinnen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird: 12 Prozent der weiblichen Befragten können sich eine Karriere bei der Bundeswehr vorstellen, eine Steigerung von 0,6 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr.

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Um der Verantwortung für eine umfassende Information und Beratung gerecht zu werden, verfügt der Arbeitgeber Bundeswehr über rund 110 Ansprechstellen bundesweit, in denen über 420 Karriereberaterinnen und Karriereberater zur Verfügung stehen. Frauen stellen eine wichtige Zielgruppe für die Personalgewinnung der Bundeswehr dar. Auch die demografische Entwicklung in Deutschland macht es für die Bundeswehr als Arbeitgeber zwingend erforderlich, das Potenzial der Frauen auch in Zukunft weiter besonders auszuschöpfen. Berechnungen des statistischen Bundesamtes zufolge stellen Frauen gegenwärtig und auch perspektivisch rund 50 Prozent der 18-Jährigen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Daher ist es von besonderer Bedeutung, dass die Karriereberatungsbüros sowohl mit Mitarbeiterinnen wie auch mit Mitarbeitern besetzt sind, wobei in den zurückliegenden Jahren ein steter Aufwuchs an Beraterinnen sichergestellt werden konnte. Wenngleich der derzeitige Anteil von über 20 Prozent Beraterinnen zufriedenstellend ist, wird kontinuierlich eine weitere Steigerung angestrebt.

Es ist festzustellen, dass sich die Entwicklung aus dem letzten Berichtszeitraum verstetigte und die Interessen bei den militärischen Verwendungen zwischen Frauen und Männern stark divergierten. Frauen strebten unverändert in erster Linie Tätigkeiten im Sanitätsdienst, im Stabsdienst und im Versorgungsdienst an, während sich Männer bevorzugt für die Kampftruppe und technische Verwendungen interessierten und bewarben. So wurden Frauen im Berichtszeitraum für die Laufbahnen der Feldwebel, Fachunteroffizierinnen und Mannschaften, insbesondere für die Verwendungen Stabsdienst, Nachschubdienst, Allgemeiner Sanitätsdienst, Rettungsdienst sowie Krankenpflege, eingeplant (insgesamt die TOP 5 mit rund 60 Prozent aller Einplanungen über den Berichtszeitraum). Diese unterschiedlichen Ausprägungen spiegeln sich auch bezüglich des Interesses für eine Ausbildung in der Bundeswehr mit Studium wider. Eine entsprechende Auswertung der Bewerbungsdaten des Zeitraums Oktober 2017 bis Oktober 2018 zeigte den Trend, dass sich die Bewerberinnen bei 31 möglichen Studienfächern überproportional (41 Prozent aller Bewerberinnen) für vier medizinische Studienfächer sowie neun weitere – überwiegend sozial-, geistes- bzw. wirtschaftswissenschaftliche – Studiengänge, bewerben. Nach dem Studium Humanmedizin stellt Psychologie (mit 15,60 Prozent) den zweithäufigsten Studienwunsch bei Frauen dar. Über die Hälfte (56,60 Prozent) der insgesamt ausgewerteten Bewerbungen von Frauen im genannten Zeitraum fokussierten sich auf nur fünf Studienfächer.

Zwar ist ein leichter Anstieg von Verwendungswünschen von Frauen für Aufgaben in den Streitkräften mit technischem oder ingenieurwissenschaftlichem Anforderungsprofil erkennbar, jedoch bleibt dieser Bereich nach wie vor vergleichsweise deutlich weniger nachgefragt. Frauen zeigten sich im Rahmen des Bewerbungs- und Einplanungsverfahrens weniger offen für angebotene „Alternativen“, da sie oft sehr klare Vorstellung zu ihren Karrieren haben. Da Einplanungen und in der Folge die konkrete Einstellung von Bewerberinnen nur dann erfolgen können, wenn es gelingt, Wunsch und Eignung der Bewerberinnen mit dem Bedarf des Arbeitgebers Bundeswehr in Übereinstimmung zu bringen, führte eine Selbstbeschränkung der Frauen auf wenige Verwendungsbereiche weiterhin dazu, dass sie auch untereinander in Konkurrenz um die vorhandenen Einstellungsmöglichkeiten standen.

Unabhängig davon hat sich die Personalgewinnungsorganisation im Berichtszeitraum den Herausforderungen der demografischen Entwicklung, dem allgemeinen Fachkräftemangel und den Herausforderungen des personellen Aufwuchses im Rahmen der Trendwende Personal gestellt. Beispielhaft seien hier nur die Straffung des Personalgewinnungsprozesses im Wege einer stetigen Operativen Exzellenz, die Reduzierung des Umfangs der Bewerbungsunterlagen und neue Wege der Personalgewinnung im Rahmen der Direktansprache von Bewerberinnen und Bewerbern genannt. In der personalwerblichen Kommunikation lag der Fokus weiterhin auf der Stärkung der Bundeswehr als attraktiver Arbeitgeber sowie auf einer Steigerung des Bekanntheitsgrades des Arbeitsplatz- und Ausbildungsangebots. Das Angebot für Soldatinnen wird hierbei konsequent und weitreichend dargestellt, eine gezielte Auswahl an Protagonistinnen und Protagonisten stellt die entsprechende Zielgruppenansprache sicher. Ebenso trägt der angewandte breite Medien-Mix unter Nutzung unterschiedlichster Kommunikationskanäle und expliziten Targetings dazu bei, dass die personalwerblichen Botschaften die Zielgruppe unabhängig des Geschlechts erreichen. Eine durchgehende Darstellung und Identifikation von Frauen mit dem Arbeitgeber Bundeswehr, von der personalwerblichen Ansprache durch zahlreiche Ansprechpartnerinnen in der Karriereberatung bis hin zu den Prüfgruppen im Assessment mit einer konsequent paritätischen Besetzung, ist sichergestellt.

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

5.3.1 Aufkommen an Bewerbungen

Traditionell wie auch im Berichtszeitraum lag der Frauenanteil bei Bewerbungen für die Laufbahngruppe der Offizierinnen bzw. Offiziere erfreulich hoch bei über 25 Prozent. Im Jahr 2018 stammte nahezu jede dritte Bewerbung von einer Frau.

In den Laufbahngruppen der Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere und der Mannschaften konnte der Frauenanteil durch die dargestellten Bemühungen auf konstant oberhalb der 15 Prozent geführt werden. Insgesamt ist festzustellen, dass der Anteil an Bewerberinnen von Jahr zu Jahr im Berichtszeitraum Prozentual stetig angestiegen ist. Erfreulich ist auch das unverändert hohe Interesse von Frauen am freiwilligen Wehrdienst. Hier stieg streitkräfteübergreifend der Anteil der Bewerberinnen von 14 Prozent im Jahr 2015 auf einen bisherigen Höchststand von 18 Prozent im Jahr 2018.

Einen detaillierten Überblick über die Bewerbungsentwicklung im Berichtszeitraum geben die nachstehenden Abbildungen 10 bis 12.

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 10

Bewerbungen für die Laufbahngruppe der Offizierinnen / Offiziere

2015						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	4.193	2.221	781	7.195	1.373	8.568
Frauen	788	472	210	1.470	1.397	2.867
Gesamt	4.981	2.693	991	8.665	2770	11.435
Frauenanteil	***16 %***	***18 %***	***21 %***	***17 %***	***50 %***	***25 %***
2016						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	3.962	2.094	795	6.851	1.039	7.890
Frauen	883	440	228	1.551	1.233	2.784
Gesamt	4.845	2.534	1.023	8.402	2272	10.674
Frauenanteil	***18 %***	***17 %***	***22 %***	***18 %***	***54 %***	***26 %***
2017						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	3.902	2.090	838	6.830	892	7.722
Frauen	859	447	241	1.547	1.143	2.690
Gesamt	4.761	2.537	1.079	8.377	2035	10.412
Frauenanteil	***18 %***	***18 %***	***22 %***	***18 %***	***56 %***	***26 %***
2018						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	3.788	1.919	741	6.448	843	7.291
Frauen	973	523	239	1.735	1.185	2.920
Gesamt	4.761	2.442	980	8.183	2028	10.211
Frauenanteil	***20 %***	***21 %***	***24 %***	***21 %***	***58 %***	***29 %***

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 11

Bewerbungen für die Laufbahngruppen der Unteroffizierinnen / Unteroffiziere und Mannschaften

2015						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	16.144	3.623	3.366	23.133	1.849	24.982
Frauen	1.464	449	333	2.246	1.938	4.184
Gesamt	17.608	4.072	3.699	25.379	3.787	29.166
Frauenanteil	***8 %***	***11 %***	***9 %***	***9 %***	***51 %***	***14 %***
2016						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	18.104	3.942	3.392	25.438	1.998	27.436
Frauen	1.691	564	371	2.626	2.179	4.805
Gesamt	19.795	4.506	3.763	28.064	4.177	32.241
Frauenanteil	***9 %***	***13 %***	***10 %***	***9 %***	***52 %***	***15 %***
2017						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	18.211	4.121	3.588	25.920	1.957	27.877
Frauen	1.979	743	545	3.267	2.212	5.479
Gesamt	20.190	4.864	4.133	29.187	4.169	33.356
Frauenanteil	***10 %***	***15 %***	***13 %***	***11 %***	***53 %***	***16 %***
2018						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	18.324	3.829	2.836	24.989	1.511	26.500
Frauen	2.032	667	354	3.053	1.789	4.842
Gesamt	20.356	4.496	3.190	28.042	3.300	31.342
Frauenanteil	***10 %***	***15 %***	***11 %***	***11 %***	***54 %***	***15 %***

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 12

Bewerbungen für den freiwilligen Wehrdienst

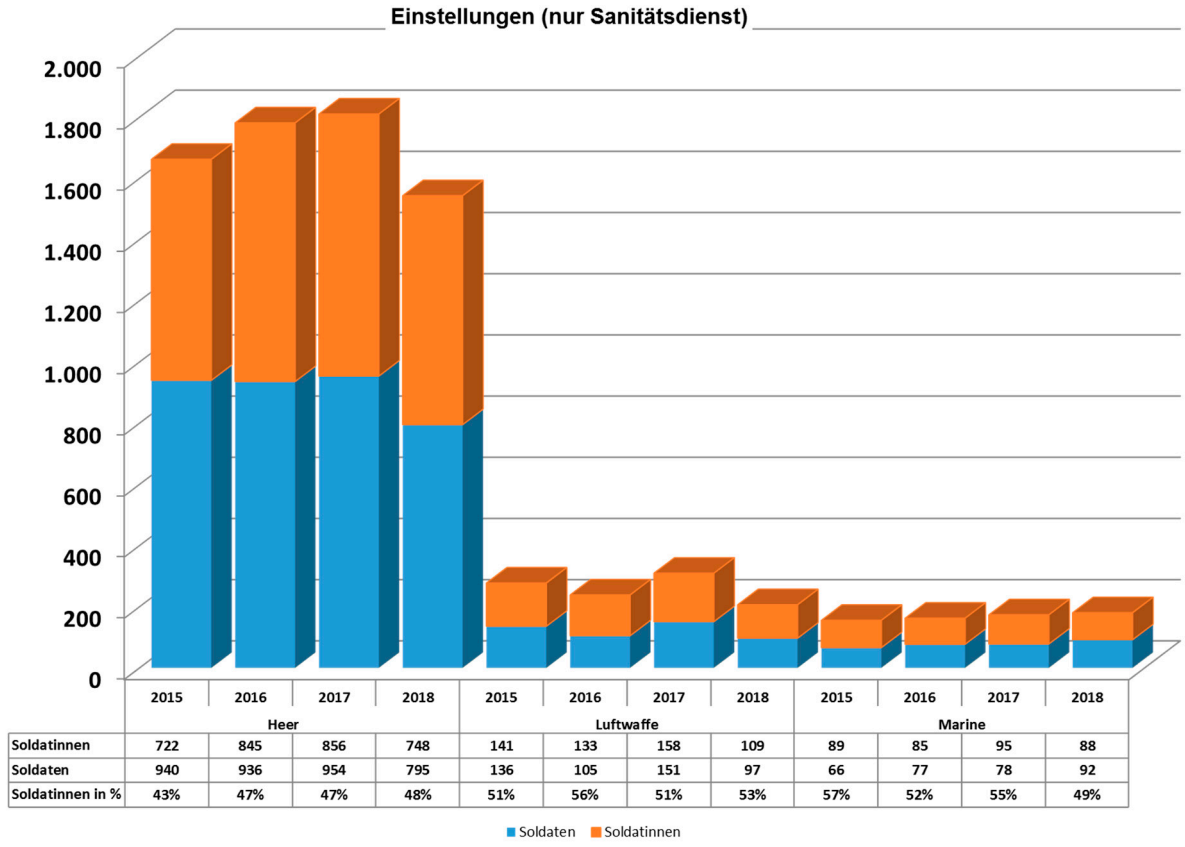
2015						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	10.434	1.204	1.504	13.142	818	13.960
Frauen	1.146	230	278	1.654	673	2.327
Gesamt	11.580	1.434	1.782	14.796	1.491	16.287
Frauenanteil	***10 %***	***16 %***	***16 %***	***11 %***	***45 %***	***14 %***
2016						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	9.524	1.250	1.300	12.074	871	12.945
Frauen	1.283	253	234	1.770	809	2.579
Gesamt	10.807	1.503	1.534	13.844	1.680	15.524
Frauenanteil	***12 %***	***17 %***	***15 %***	***13 %***	***48 %***	***17 %***
2017						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	7.885	1.052	1.067	10.004	728	10.732
Frauen	1.217	248	244	1.709	731	2.440
Gesamt	9.102	1.300	1.311	11.713	1.459	13.172
Frauenanteil	***13 %***	***19 %***	***19 %***	***15 %***	***50 %***	***19 %***
2018						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	6.539	845	796	8.180	544	8.724
Frauen	1.017	208	161	1.386	551	1.937
Gesamt	7.556	1.053	957	9.566	1.095	10.661
Frauenanteil	***13 %***	***20 %***	***17 %***	***14 %***	***50 %***	***18 %***

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

5.3.2 Einstellungen

Die positive Entwicklung des Anteils der Frauen bei den Bewerbungen setzte sich bei den Einstellungszahlen in die Dienstverhältnisse SaZ und FWDL im Berichtszeitraum fort. So lag der Prozentuale Frauenanteil bei den Einstellungen für Verwendungen in den Laufbahnen des Sanitätsdienstes im Berichtszeitraum in den Uniformträgerbereichen Luftwaffe und Marine nahezu durchgehend bei über 50 Prozent (Abbildung 13). Über alle Uniformträgerbereiche hinweg betrug der Anteil der eingestellten Frauen im Berichtszeitraum insgesamt 50,75 Prozent. Auch bei den Einstellungszahlen in Verwendungen der übrigen Laufbahnen stieg der Frauenanteil im Berichtszeitraum über alle Uniformträgerbereiche hinweg (Abbildung 14). Die Steigerungsraten lagen zwischen einem und drei Prozentpunkten.

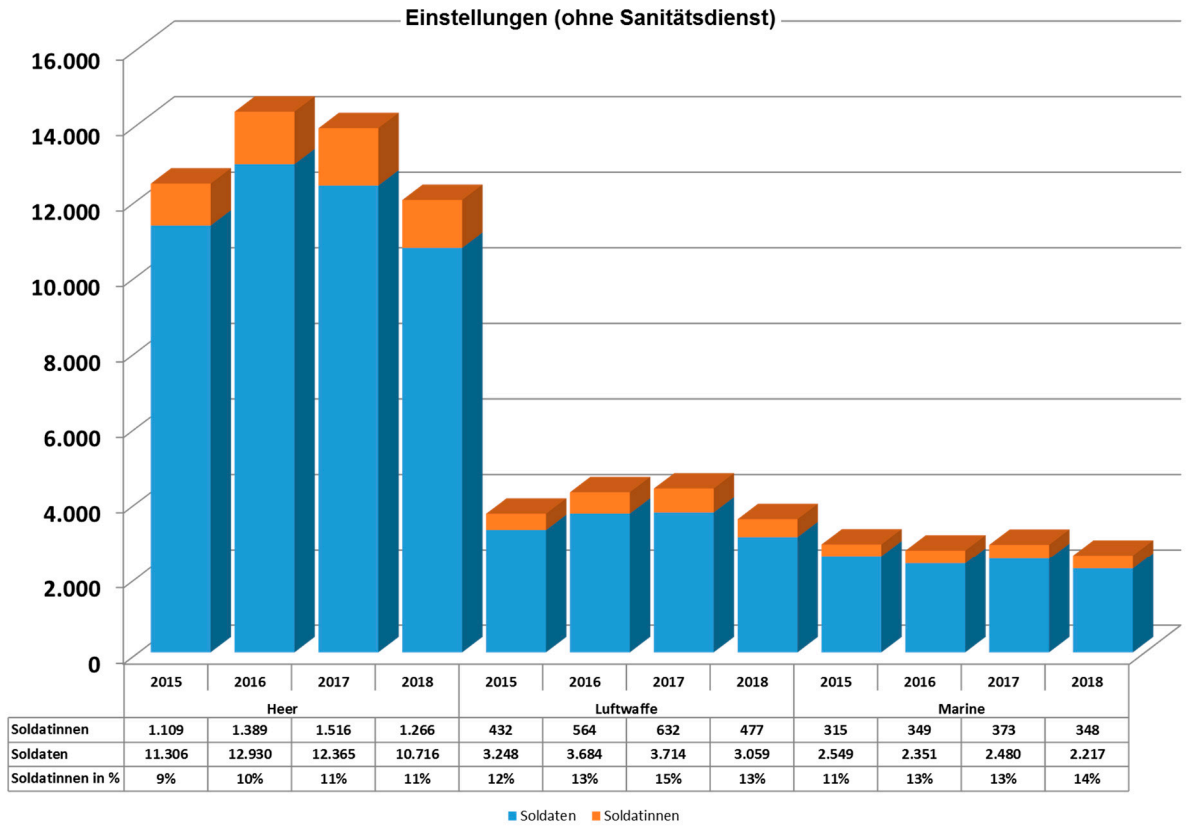
Abbildung 13



	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
	Heer				Luftwaffe				Marine			
Soldatinnen	722	845	856	748	141	133	158	109	89	85	95	88
Soldaten	940	936	954	795	136	105	151	97	66	77	78	92
Soldatinnen in %	43%	47%	47%	48%	51%	56%	51%	53%	57%	52%	55%	49%

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 14



	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
	Heer				Luftwaffe				Marine			
Soldatinnen	1.109	1.389	1.516	1.266	432	564	632	477	315	349	373	348
Soldaten	11.306	12.930	12.365	10.716	3.248	3.684	3.714	3.059	2.549	2.351	2.480	2.217
Soldatinnen in %	9%	10%	11%	11%	12%	13%	15%	13%	11%	13%	13%	14%

Um den Anteil von Frauen bei Bewerbungen und Einplanungen auch zukünftig zu verbessern und die zuletzt positiven Tendenzen zu verstetigen, untersucht die Bundeswehr ihr Angebot stetig im Hinblick auf von Frauen nachgefragte Ausbildungs- und Studiengänge. Wo immer möglich, wird das Angebot um frauenaffine Qualifizierungsangebote ausgeweitet und um neue Maßnahmen erweitert, um sich dauerhaft als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um die klügsten Köpfe und geschicktesten Hände zu behaupten.

5.4 Berufliche Entwicklung

5.4.1 Beförderungssituation

Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über die Beförderungssituation. Nach § 8 SGleiG sind Frauen in einzelnen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, beim beruflichen Aufstieg bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch für Beförderungen. Die entsprechenden Kriterien werden zuverlässig angewandt. Es waren keine Auffälligkeiten zu beobachten.

Im Berichtszeitraum ist es gelungen, die bislang bestehenden Einschränkungen bei der Berücksichtigung von Elternzeiten und familien- und pflegebedingten Beurlaubungen bei den Dienstzeiten, die nach der Soldatenlaufbahnverordnung (SLV) Voraussetzung für Beförderungen sind, aufzuheben. Seit Inkrafttreten der Vierten Verordnung zur Änderung der SLV vom 18. Juli 2017 sind alle Elternzeiten nach § 28 Absatz 7 des Soldatengesetzes (SG) sowie Zeiten eines Urlaubs nach § 28 Absatz 5 SG vollumfänglich Dienstzeiten für Beförderungen. Diese entscheidende Verbesserung hat Signalwirkung und ist für alle Soldatinnen und Soldaten sichtbarer Ausdruck für die anhaltenden Bemühungen des Bundesministeriums der Verteidigung, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst ständig zu verbessern. Gerade Soldatinnen, die unverändert die Hauptlast bei der Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen tragen, profitieren von dieser Neuregelung.

Wie im vorherigen Berichtszeitraum weisen auch im aktuellen Berichtszeitraum die Zahlen in den Laufbahnen außerhalb des Sanitätsdienstes in etlichen Besoldungsgruppen noch eine deutliche Unterrepräsentanz von Soldatinnen auf. Dennoch werden auch zunehmend Soldatinnen in höher besoldeten Verwendungen eingesetzt. Insbesondere der Anstieg in der Besoldungsgruppe A 13 (Dienstgrad Major/Korvettenkapitän) von 57 im Jahr 2015 auf 175 im Jahr 2018 belegt diese Bewertung. Insgesamt hat sich die Zahl der Soldatinnen auf der Ebene

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

der Stabsoffizierinnen (ab Besoldungsgruppe A 13) von 92 im Jahr 2015 auf 225 im Jahr 2018 erhöht. In der Laufbahngruppe der Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere haben im Jahr 2018 fünf Soldatinnen den Spitzendienstgrad Oberstabsfeldwebel/Oberstabsbootsmann (Besoldungsgruppe A 9 mZ) erreicht. Dieser zahlenmäßig geringere Anteil ist dem Umstand geschuldet, dass Frauen erst seit 2001 Zugang zu allen Laufbahnen erhielten und dieser Spitzendienstgrad nach den Vorgaben der Zentralen Dienstvorschrift „Beförderung, Einstellung, Übernahme und Zulassung von Soldatinnen und Soldaten“[6] erst nach einer Mindestdienstzeit von 19 Jahren seit Ernennung zum Feldwebel/Bootsmann erreicht werden kann.

In den Laufbahnen des Sanitätsdienstes hat sich die erfreuliche Entwicklung aus dem letzten Berichtszeitraum fortgesetzt. Speziell der gestiegene Anteil der Soldatinnen in der Besoldungsgruppe A 14 (Dienstgrad Oberstabsarzt/Oberstabsapotheker/Oberstabsveterinär) von 56,63 Prozent im Jahr 2015 auf 58,71 Prozent im Jahr 2018 birgt viel Potenzial für die zukünftige Entwicklung von Soldatinnen. In der Besoldungsgruppe A 15 (Dienstgrad Oberfeldarzt/Oberfeldapotheker/Oberfeldveterinär) betrug die Prozentuale Steigerung zwar nur rund fünf Prozentpunkte, doch ein Blick auf die absoluten Zahlen zeigt, dass innerhalb des Berichtszeitraums insgesamt 87 Soldatinnen zusätzlich diese Besoldungsstufe erreicht haben. In den Besoldungsgruppen ab A 16 bis B 7 hat sich die Zahl der Soldatinnen im Berichtszeitraum sogar von 18 auf 34 nahezu verdoppelt. Aufschlussreich in diesem Zusammenhang ist auch ein Vergleich mit dem zivilen Bereich: Nach Angaben des Deutschen Ärzteblattes waren im Jahr 2015 45,5 Prozent der berufstätigen Ärztinnen und Ärzte Frauen[7]. Der Anteil der Ärztinnen in Uniform in den Dienstgradebenen Stabsarzt bis Oberstarzt (Besoldungsgruppe A 13 bis A 16) erreichte im gleichen Jahr nahezu diesen Anteil (43,72 Prozent).

In der Laufbahngruppe der Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere hat sich der Anteil der Soldatinnen in der Besoldungsgruppe A 9 mZ (Spitzendienstgrad Oberstabsfeldwebel/Oberstabsbootsmann) von elf Soldatinnen im Jahr 2015 auf 34 Soldatinnen im Jahr 2018 mehr als verdreifacht.

5.4.2 Übernahme zur Berufssoldatin bzw. zum Berufssoldaten

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung der Thematik „Integration von Frauen in die Bundeswehr“ und in Fortführung des im Jahr 2014 an der Führungsakademie der Bundeswehr durchgeführten Symposiums „Soldatinnen in der Bundeswehr – Integrationsklima und Perspektiven“ führte das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr eine Untersuchung zur Chancengerechtigkeit in den Karrierewegen von Soldatinnen und Soldaten anhand berufsbiographischer Interviews durch, die unter besonderer Berücksichtigung des Aspekts Chancengerechtigkeit der Frage nachging, ob sich die Karrierewege von Soldatinnen und Soldaten unterscheiden, d.h. ob es genderspezifische Unterschiede in militärischen Karrieren gibt.[8]

Der Forschungsbericht stellt unter anderem fest, dass sich „in den militärischen Karrieren der Interviewpartner die Frage danach, ob sein oder ihr Aufenthalt in der Bundeswehr ein vorübergehender ist oder ob er zu einem dauerhaften wird, als einer der Dreh- und Angelpunkte militärischer Berufswege erwies“ und dass sich „die Soldaten und Soldatinnen in der Regel jeweils sehr intensiv mit der Frage, ob sie den Antrag auf Übernahme als BS stellen sollen oder nicht, beschäftigten.“ Weiterhin ist ausgeführt, dass „im Vergleich der beiden Geschlechter auffiel, dass die Vereinbarkeit von Familie und Dienst für die befragten Soldatinnen ein relevanteres Thema darstellte als für die männlichen Interviewpartner. Diese äußerten sich zwar durchaus zur Vereinbarkeitsproblematik, doch nahm dies bei den weiblichen Interviewpartnern einen deutlich größeren Raum ein. Schließlich konnten Unterschiede zwischen den Soldaten und Soldatinnen des Truppendienstes und denjenigen des Sanitätsdienstes in dem Sinne herausgearbeitet werden, dass die Interviewpartner aus dem Sanitätsdienst deutlichere und zumindest finanziell-ökonomisch im Regelfall attraktivere zivilberufliche Alternativen haben als die Befragten aus dem Truppendienst.“ Der Forschungsbericht kommt unter anderem zu dem Ergebnis, „dass eine strukturelle Diskriminierung von Frauen in der Bundeswehr in Bezug auf die militärische Karriere in den Interviews nicht hervorgetreten ist. Die Analyse der Interviewaufzeichnungen deutet allerdings darauf hin, dass das Anstreben bzw. Nicht-Anstreben einer Karriere in der Bundeswehr eine Funktion der Personalbindung und des Commitments zum Arbeitgeber Bundeswehr zu sein scheint.“ Auch wenn die Forschungsergebnisse in ihrer Reichweite aufgrund des qualitativen Vorgehens begrenzt sind, geben sie über die hier kurz dargestellten Erkenntnisse hinaus wertvolle Hinweise darauf, wie künftig mögliche Hemmnisse bei der Entscheidung der Soldatinnen, einen Antrag auf Übernahme zur BS zu stellen, abgebaut werden können.

---

6 ZDv A-1340/49

7 Deutsches Ärzteblatt, Jg. 112, Heft 49, 4. Dezember 2015

8 Dr. Kümmel, Gerhard: Truppenbild mit General (w)? – eine Untersuchung zur Chancengerechtigkeit in den Karrierewegen von Soldaten und Soldatinnen anhand berufsbiographischer Interviews. Forschungsbericht, Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr, Potsdam, März 2017

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Vertiefende Analyse eventuell vorhandener systemischer Hemmnisse vor und an der Schwelle des Statuswechsels SaZ zu BS und entsprechende Untersuchungen sind seit dem Jahr 2018 auch ein Schwerpunkt der Arbeiten des Stabselements Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion im Bundesministerium der Verteidigung. Dazu gehören die flankierende Auswertung der thematisch hierzu bereits durchgeführten und abgeschlossenen Studien und Untersuchungen und auch die grundsätzliche Fragestellung, warum SaZ ggf. auf eine Antragsstellung zur Übernahme BS verzichten. Es ist zu erwarten, dass die Ergebnisse zum Erkenntnisgewinn und in der Folge zur Ergreifung geeigneter Maßnahmen beitragen werden, um mittel- und langfristig den Anteil der Soldatinnen auch in den Ebenen der Besoldungsgruppen A 15 und höher weiter zu steigern.

Die folgenden Abbildungen 15 und 16 geben einen detaillierten Überblick über die Antragsumfänge und Auswahlergebnisse bei der Übernahme zur BS bzw. zum BS bezogen auf die Auswahljahre 2015 und 2018. Im Berichtszeitraum hat sich bei den Offizierinnen und Offizieren des Truppendienstes (ohne Sanitätsdienst und Militärmusikdienst) der Anteil der Anträge auf Übernahme in das Dienstverhältnis einer BS im Durchschnitt bei 12,50 Prozent aller Anträge eingependelt. Dies ist eine leichte Steigerung im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum, die auch auf den insgesamt gestiegenen Anteil der Soldatinnen am Personalkörper der Bundeswehr zurückzuführen ist. Insgesamt hat sich die Antragsquote bei den Offizierinnen des Truppendienstes (ohne Militärmusikdienst und Sanitätsdienst) im Berichtszeitraum von 11,73 Prozent (im Auswahljahr 2015) auf 15,67 Prozent (im Auswahljahr 2018) erhöht. Im Mittel konnten ca. 40 Prozent aller Antragstellerinnen übernommen werden, was einer erneuten Steigerung von fünf Prozentpunkten im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum entspricht. Die absolute Zahl der Übernahmemöglichkeiten wurde im Jahr 2018 um 50 erhöht. Davon konnten auch Soldatinnen profitieren. In diesem Auswahljahr lag bei Betrachtung über alle Uniformträgerbereiche hinweg (ohne Laufbahnen des Sanitätsdienstes) die Übernahmequote bei den Soldatinnen deutlich über der Quote der übernommenen Soldaten (52,20 Prozent bei den Soldatinnen zu 49,04 Prozent bei den Soldaten) – ein deutliches Indiz für das grundsätzlich hohe Potenzial der Soldatinnen. In den Laufbahnen des Sanitätsdienstes lag die Übernahmequote im aktuellen Berichtszeitraum im Durchschnitt unverändert bei 50 Prozent, im Auswahljahr 2018 konnten sogar 60,32 Prozent aller Antragstellerinnen in das Dienstverhältnis einer BS übernommen werden.

Abbildung 15

Übernahme zur Berufssoldatin bzw. zum Berufssoldaten
Auswahl Offizierinnen/Offiziere 2015

	Heer				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	615	567	92,20%	48	7,80%
Übernahmen	278	256	92,09%	22	7,91%
Übernahmequote	45,20%		45,15%		45,83%

	Luftwaffe				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	259	222	85,71%	37	14,29%
Übernahmen	83	72	86,75%	11	13,25%
Übernahmequote	32,05%		32,43%		29,73%

	Marine				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	115	84	73,04%	31	26,96%
Übernahmen	57	49	85,96%	8	14,04%
Übernahmequote	49,57%		58,33%		25,81%

	Sanität				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	119	63	52,94%	56	47,06%
Übernahmen	65	36	55,38%	29	44,62%
Übernahmequote	54,62%		57,14%		51,79%

	Gesamt (H, Lw, M, San)				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	1108	936	84,48%	172	15,52%
Übernahmen	483	413	85,51%	70	14,49%
Übernahmequote	43,59%		44,12%		40,70%

	Gesamt ohne Sanität				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	989	873	88,27%	116	11,73%
Übernahmen	418	377	90,19%	41	9,81%
Übernahmequote	42,26%		43,18%		35,34%

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 16

Übernahme zur Berufssoldatin bzw. zum Berufssoldaten
Auswahl Offizierinnen/Offiziere 2018

	Heer				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	407	354	86,98%	53	13,02%
Übernahmen	187	163	87,17%	24	12,83%
Übernahmequote	45,95%		46,05%		45,28%

	Luftwaffe				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	269	229	85,13%	40	14,87%
Übernahmen	109	95	87,16%	14	12,84%
Übernahmequote	40,52%		41,48%		35,00%

	Marine				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	230	181	78,70%	49	21,30%
Übernahmen	144	113	78,47%	31	21,53%
Übernahmequote	62,61%		62,43%		63,27%

	Sanität				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	129	66	51,16%	63	48,84%
Übernahmen	74	36	48,65%	38	51,35%
Übernahmequote	57,36%		54,55%		60,32%

	Gesamt (H, Lw, M, San)				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	1035	830	80,19%	205	19,81%
Übernahmen	514	407	79,18%	107	20,82%
Übernahmequote	49,66%		49,04%		52,20%

	Gesamt ohne Sanität				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	906	764	84,33%	142	15,67%
Übernahmen	440	371	84,32%	69	15,68%
Übernahmequote	48,57%		48,56%		48,59%

Die folgenden Abbildungen 17 und 18 zeigen die Auswahlergebnisse der Jahre 2015 und 2018 bei der Übernahme in das Dienstverhältnis einer BS bzw. eines BS in den Laufbahnen der Feldwebel. In diesen Laufbahnen ist das Interesse an einem Statuswechsel zur BS bzw. zum BS dauerhaft hoch. Dies wird durch kontinuierlich steigende Antragszahlen deutlich (6.073 Anträge im Jahr 2015 zu 7.274 Anträge im Jahr 2018). Auch die Trendwende Personal zeigt vor dem Hintergrund gestiegener Übernahmemöglichkeiten (im Jahr 2015: 1.074 Übernahmen, im Jahr 2018: 1.564 Übernahmen) deutlich Wirkung. Der Anteil der Soldatinnen liegt dabei mit durchgehend rund 15 Prozent der Teilnehmenden an der Auswahlkonferenz auf einem gleichbleibend hohen Niveau. Mit einem jeweils noch leicht darüber liegenden Frauenanteil bei den Übernahmen setzten sich Soldatinnen auf einem ebenso hohen Niveau auf Basis von Eignung, Befähigung und Leistung im Bewerbungsvergleich durch. Auch bei den Unteroffizierinnen und Unteroffizieren hat sich die Übernahmequote über alle Uniformträgerbereiche hinweg (ohne Laufbahn des Sanitätsdienstes) im Auswahljahr 2018 auf 22,68 Prozent erhöht (im Jahr 2015: 19,32 Prozent). Über alle Organisationsbereiche hinweg hat der Zentrale Sanitätsdienst der Bundeswehr mit einem Übernahmeanteil, der regelmäßig 50 Prozent übersteigt, einen besonders erwähnenswerten Anteil.

Abbildung 17

Übernahme zur Berufssoldatin bzw. zum Berufssoldaten
Auswahl Unteroffizierinnen/Unteroffiziere 2015

	Heer inklusive ZAVR / ohne ZSanDstBw				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	2934	2634	89,78%	300	10,22%
Übernahmen	473	417	88,16%	56	11,84%
Übernahmequote	16,12		15,83%		18,67%

	Lufwaffe inklusive ZAVR / ohne ZSanDstBw				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	1810	1601	88,45%	209	11,55%
Übernahmen	304	265	87,17%	39	12,83%
Übernahmequote	16,80		16,55%		18,66%

	Marine inklusive ZAVR / ohne ZSanDstBw				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	571	495	86,69%	76	13,31%
Übernahmen	133	115	86,47%	18	13,53%
Übernahmequote	23,29		23,23%		23,68%

	Sanität				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	758	389	51,32%	369	48,68%
Übernahmen	164	82	50,00%	82	50,00%
Übernahmequote	21,64		21,08%		22,22%

	Gesamt (H, Lw, M, San)				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	6073	5119	84,29%	954	15,71%
Übernahmen	1074	879	81,84%	195	18,16%
Übernahmequote	17,68		17,17%		20,44%

	Gesamt ohne Sanität				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	5315	4730	88,99%	585	11,01%
Übernahmen	910	797	87,58%	113	12,42%
Übernahmequote	17,12		16,85%		19,32%

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 18

Übernahme zur Berufssoldatin bzw. zum Berufssoldaten
Auswahl Unteroffizierinnen/Unteroffiziere 2018

	Heer inklusive ZAVR / ohne ZSanDstBw				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	3480	3130	89,94%	350	10,06%
Übernahmen	654	592	90,52%	62	9,48%
Übernahmequote	18,79		18,91%		17,71%

	Lufwaffe inklusive ZAVR / ohne ZSanDstBw				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	2028	1796	88,56%	232	11,44%
Übernahmen	486	419	86,21%	67	13,79%
Übernahmequote	23,96		23,33%		28,88%

	Marine inklusive ZAVR / ohne ZSanDstBw				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	823	726	88,21%	97	11,79%
Übernahmen	224	199	88,84%	25	11,16%
Übernahmequote	27,22		27,41%		25,77%

	Sanität				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	943	498	52,81%	445	47,19%
Übernahmen	200	94	47,00%	106	53,00%
Übernahmequote	21,21		18,88%		23,82%

	Gesamt (H, Lw, M, San)				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	7274	6150	84,55%	1124	15,45%
Übernahmen	1564	1304	83,38%	260	16,62%
Übernahmequote	21,50		21,20%		23,13%

	Gesamt ohne Sanität				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	6331	5652	89,27%	679	10,73%
Übernahmen	1364	1210	88,71%	154	11,29%
Übernahmequote	21,54		21,41%		22,68%

5.4.3 Laufbahnwechsel

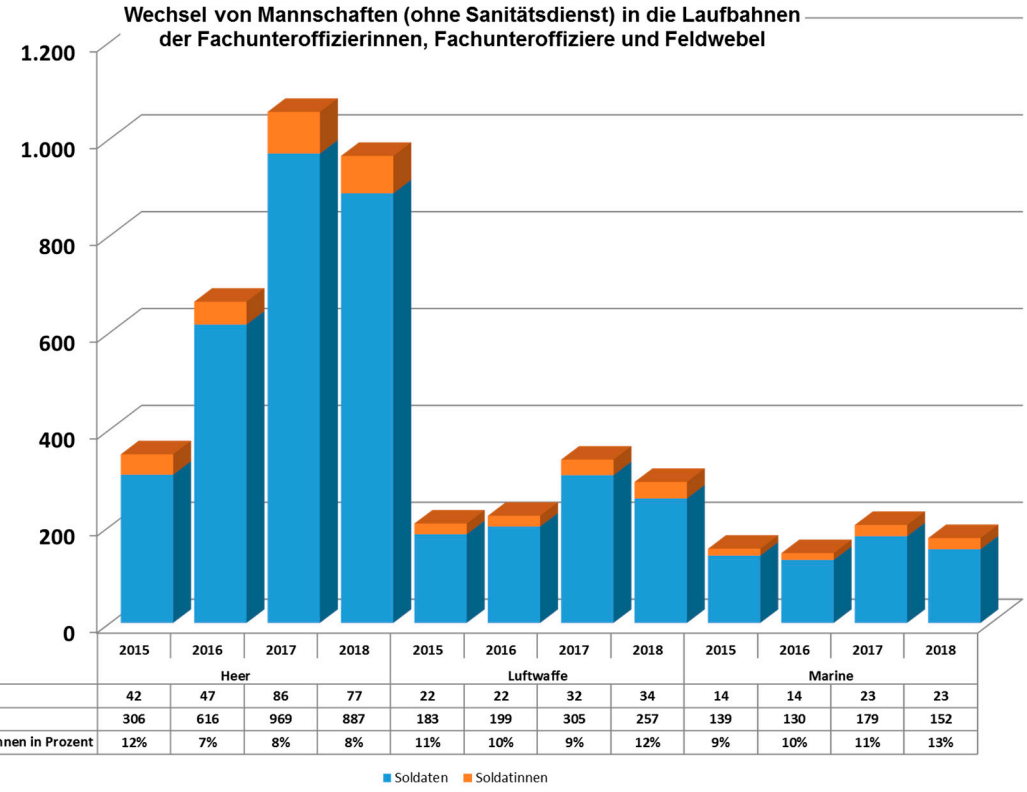
Die Bundeswehr bietet nicht nur beim Neueinstieg, sondern eröffnet auch dem Bestandspersonal mit einer ausgeprägten Durchlässigkeit der in der SLV geordneten Laufbahnen sehr gute Karriereoptionen. Leistungsbereite und leistungsfähige Soldatinnen und Soldaten können bei Eignung jederzeit in höhere Laufbahnen aufsteigen. Die Auswahl hierfür erfolgt auf Basis von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und orientiert sich am jeweiligen Bedarf der Streitkräfte. Die nachstehenden Abbildungen 19 bis 24 geben einen Überblick über die im Berichtszeitraum erfolgten Laufbahnwechsel.

Der Anteil der Soldatinnen, die im Berichtszeitraum von einer Laufbahn der Mannschaften in eine Laufbahn der Fachunteroffizierinnen bzw. Fachunteroffiziere und der Feldwebel wechselten, hat sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum signifikant erhöht. Der Prozentuale Anteil der in eine Laufbahn der Fachunteroffizierinnen bzw. Fachunteroffiziere oder der Feldwebel übernommenen Soldatinnen außerhalb des Sanitätsdienstes lag dabei durchgehend höher als ihr Prozentualer Anteil am Personalkörper der Bundeswehr. So betrug beispielsweise bei der Marine im Jahr 2018 der Anteil der in eine höhere Laufbahn übernommenen Soldatinnen 13 Prozent (Abbildung 19). Bei den Übernahmen im Bereich des Sanitätsdienstes betrug der Anteil der übernommenen Soldatinnen durchgehend über 20 Prozent bis an die 40 Prozent (Abbildung 20).

Ähnlich erfreulich sind die Zahlen beim Wechsel von Fachunteroffizierinnen in eine Laufbahn der Feldwebel (Abbildungen 21 und 22). So betrug der Prozentuale Anteil der Soldatinnen im Sanitätsdienst, die in eine Laufbahn der Feldwebel übernommen werden konnten, im Berichtszeitraum zwischen 39 und 68 Prozent (Abbildung 22).

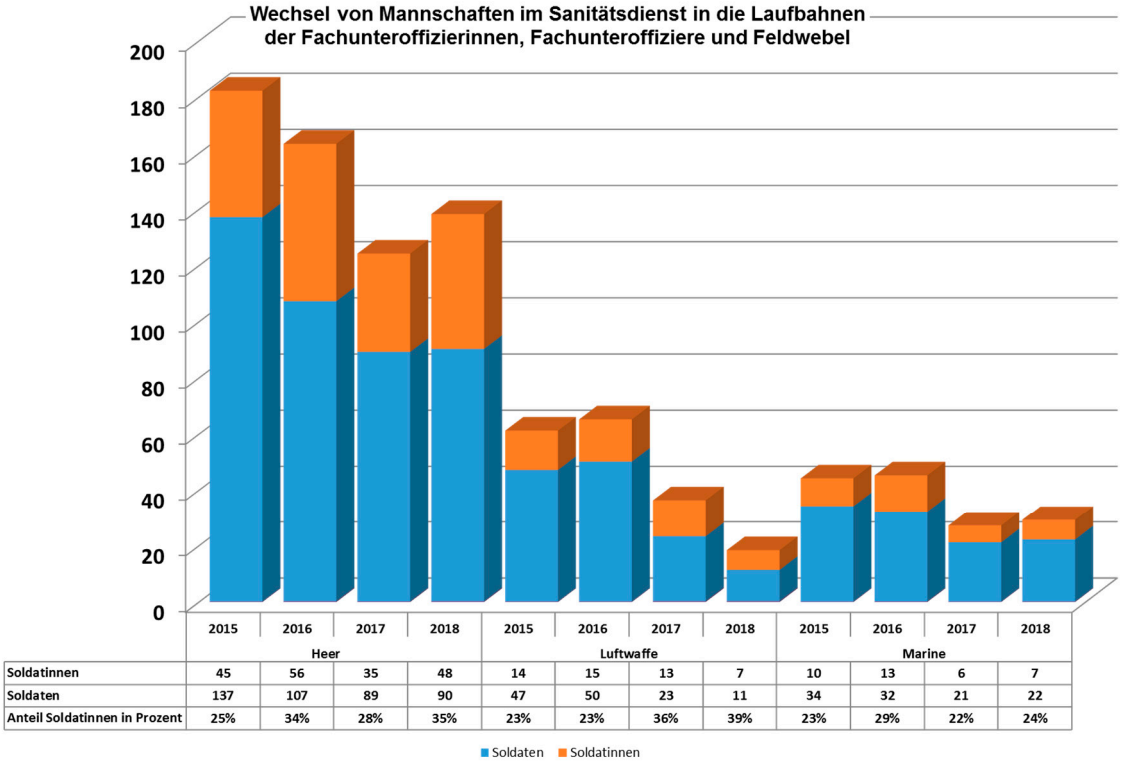
Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 19



	Heer				Luftwaffe				Marine			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Soldatinnen	42	47	86	77	22	22	32	34	14	14	23	23
Soldaten	306	616	969	887	183	199	305	257	139	130	179	152
Anteil Soldatinnen in Prozent	12%	7%	8%	8%	11%	10%	9%	12%	9%	10%	11%	13%

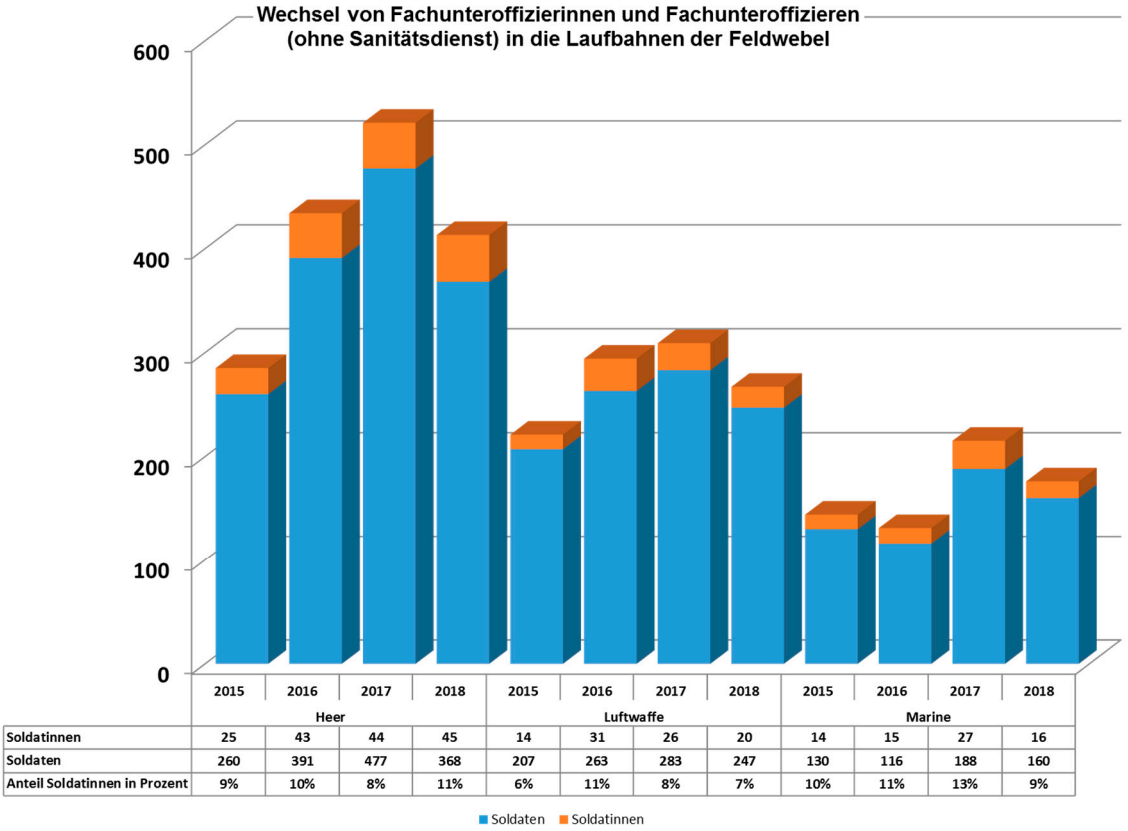
Abbildung 20



	Heer				Luftwaffe				Marine			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Soldatinnen	45	56	35	48	14	15	13	7	10	13	6	7
Soldaten	137	107	89	90	47	50	23	11	34	32	21	22
Anteil Soldatinnen in Prozent	25%	34%	28%	35%	23%	23%	36%	39%	23%	29%	22%	24%

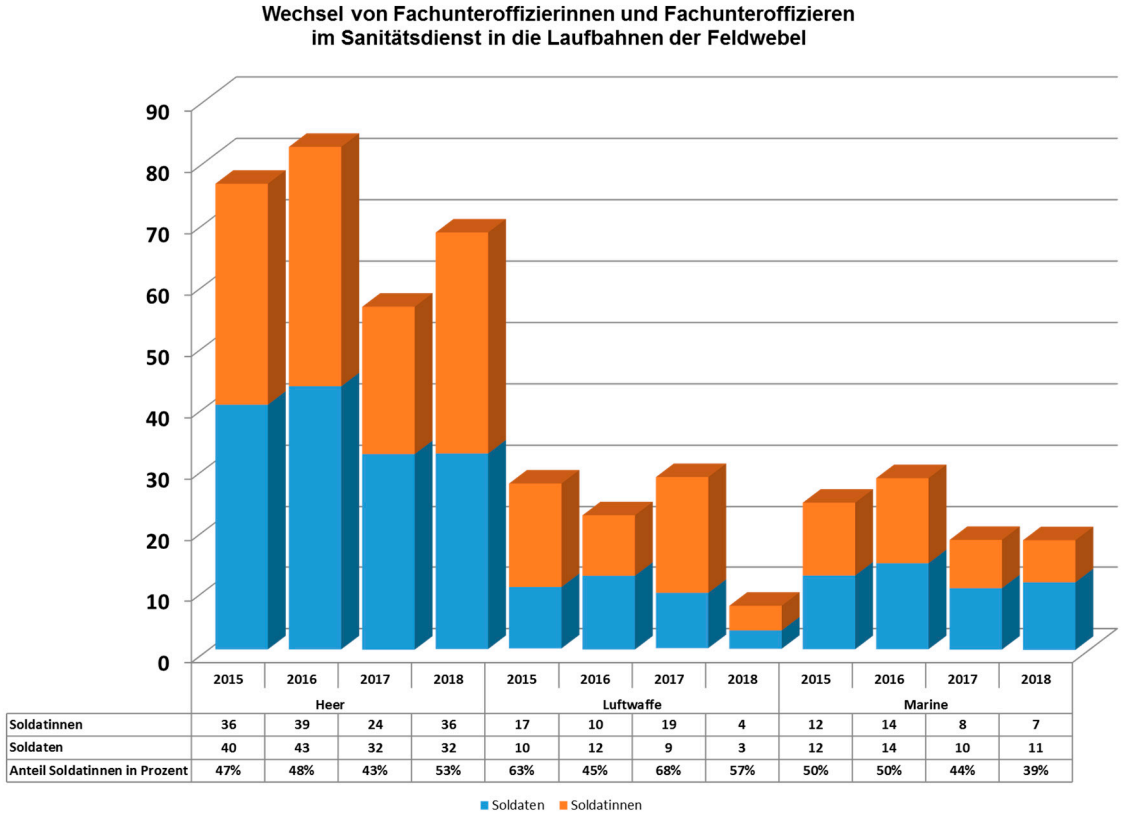
Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 21



	Heer				Luftwaffe				Marine			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Soldatinnen	25	43	44	45	14	31	26	20	14	15	27	16
Soldaten	260	391	477	368	207	263	283	247	130	116	188	160
Anteil Soldatinnen in Prozent	9%	10%	8%	11%	6%	11%	8%	7%	10%	11%	13%	9%

Abbildung 22

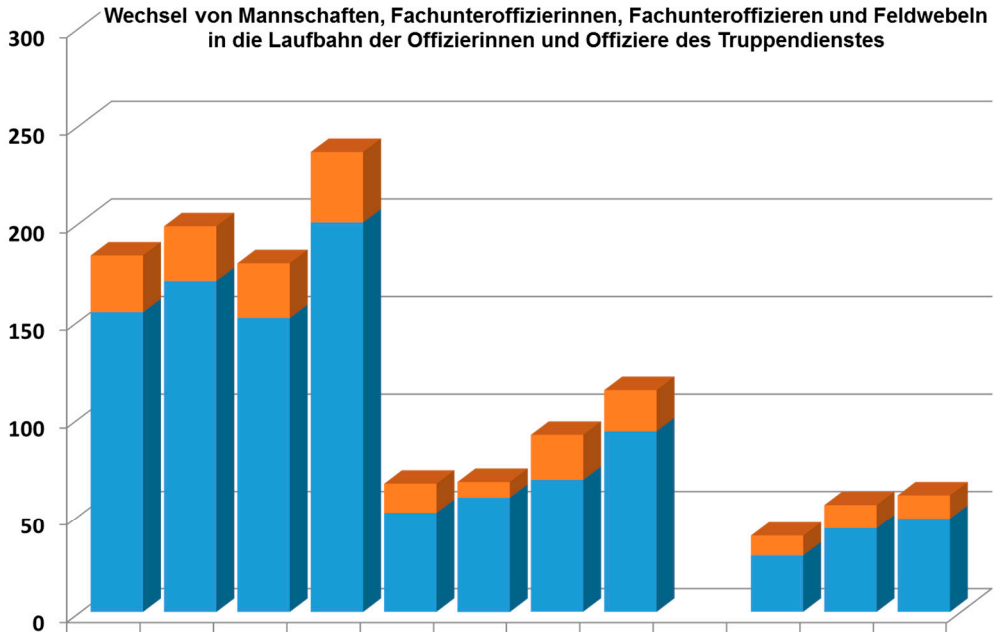


	Heer				Luftwaffe				Marine			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Soldatinnen	36	39	24	36	17	10	19	4	12	14	8	7
Soldaten	40	43	32	32	10	12	9	3	12	14	10	11
Anteil Soldatinnen in Prozent	47%	48%	43%	53%	63%	45%	68%	57%	50%	50%	44%	39%

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Auch bei den Zulassungen von Soldatinnen aus den Laufbahnen der Mannschaften, Fachunteroffizierinnen bzw. Fachunteroffiziere und Feldwebel als Anwärterinnen in die Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere des Truppendienstes sind die Zahlen in diesem Berichtszeitraum angestiegen (Abbildung 23).

Abbildung 23



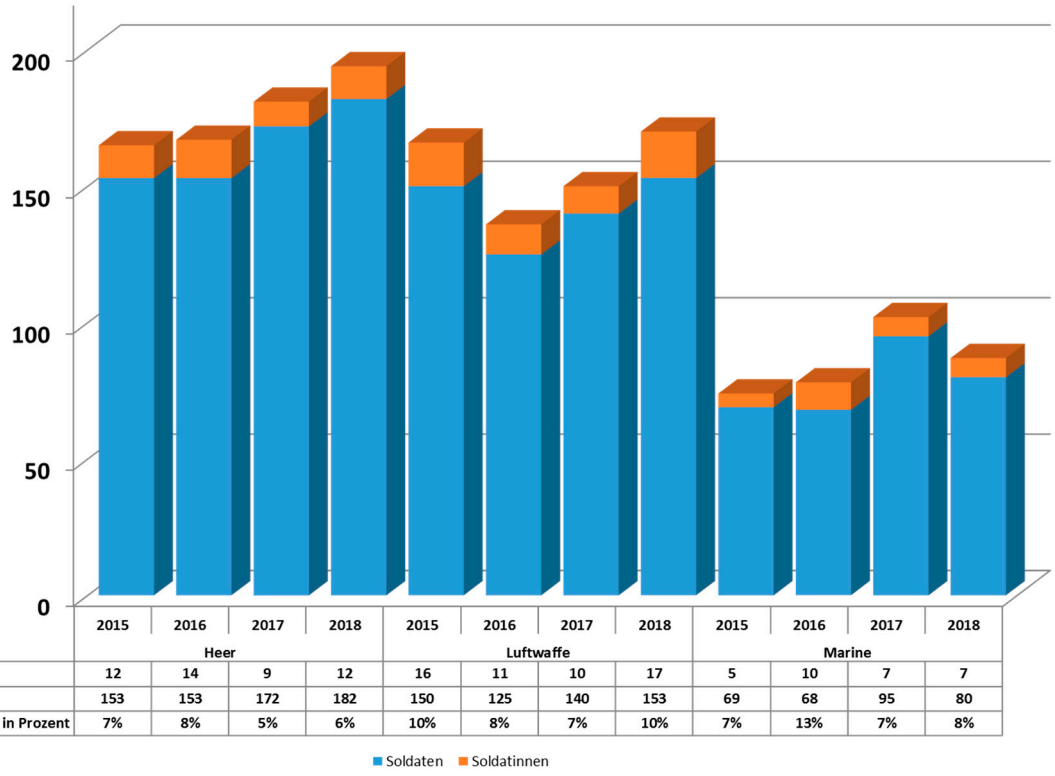
	Heer				Luftwaffe				Marine			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015 *	2016	2017	2018
Soldatinnen	29	28	28	36	15	8	23	21		10	12	12
Soldaten	154	170	151	200	51	59	68	93		29	43	48
Anteil Soldatinnen in Prozent	16%	14%	16%	15%	23%	12%	25%	18%		26%	22%	20%

Die Abbildung 24 zeigt die Zahl der Zulassungen von Feldwebeln als Anwärterinnen und Anwärter für die Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere des militärfachlichen Dienstes. Bei dieser Laufbahn handelt es sich um eine Aufstiegslaufbahn, die nach den Vorgaben der SLV erst nach mehrjähriger Dienstzeit in der Laufbahngruppe der Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere einen Antrag auf Laufbahnwechsel erlaubt. Entsprechend niedrig ist noch der Prozentuale Anteil der Soldatinnen bei der Übernahme in diese Laufbahn. Dennoch konnten in diesem Berichtszeitraum bereits 130 Soldatinnen in die Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere des militärfachlichen Dienstes wechseln, eine Steigerung gegenüber dem letzten Berichtszeitraum (101 Soldatinnen) um rund 28 Prozentpunkte.

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 24

Wechsel von Feldwebeln (ohne Sanitätsdienst) in die Laufbahn der Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes



	Heer				Luftwaffe				Marine			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Soldatinnen	12	14	9	12	16	11	10	17	5	10	7	7
Soldaten	153	153	172	182	150	125	140	153	69	68	95	80
Anteil Soldatinnen in Prozent	7%	8%	5%	6%	10%	8%	7%	10%	7%	13%	7%	8%

5.4.4 Beurteilungen

Das Bundesministerium der Verteidigung begegnet möglichen Benachteiligungen bei den Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten mit einer tiefgehenden Analyse der Beurteilungsergebnisse und daraus abgeleiteter Maßnahmen.

Beurteilungen sollen ein aussagefähiges, widerspruchsfreies und möglichst objektives Bild der Persönlichkeit, der dienstlichen Eignung und Leistung sowie des Potenzials der Soldatinnen und Soldaten abgeben und Möglichkeiten für ihre berufliche Entwicklung und Ausbildung aufzeigen. Beurteilungen beeinflussen den Werdegang der Soldatinnen und Soldaten maßgeblich. Sie sind Grundlage für alle Auswahl- und Perspektiveinschätzungsverfahren der Personalführung. Beurteilungen von Soldatinnen und Soldaten sind insbesondere vor dem Hintergrund des gesetzlichen Verbots der Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter (§ 15 Absatz 1 SGleiG) zu betrachten. Danach darf sich die quantitative Einschränkung durch eine Teilzeitbeschäftigung nicht auf die qualitative Beurteilung der Leistung und die Entwicklungsprognose auswirken. Das Bundesministerium der Verteidigung hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Ergebnisse der Beurteilungsrunden nach verschiedenen Merkmalen auszuwerten und zu analysieren. Die folgenden Abschnitte geben die Ergebnisse aus dem Berichtszeitraum auszugsweise wieder. Die Darstellungen in den Abbildungen 25 bis 33 sind in der jeweiligen Abfolge an den zweijährigen Beurteilungsrhythmen ausgerichtet.

5.4.4.1 Merkmal Geschlecht

In den ausgewerteten Laufbahnen der Offizierinnen bzw. Offiziere und Unteroffizierinnen bzw. Unteroffiziere (ohne Sanitätsdienst) waren, in Korrelation zu den jeweiligen Beurteilungsterminen, durchschnittlich vier bis sieben Prozent (Offizierinnen) bzw. sechs bis zehn Prozent (Unteroffizierinnen) der Beurteilten Soldatinnen. Pro Beurteilungsjahr wurden somit mindestens ca. 600 Offizierinnen und ca. 1.000 Unteroffizierinnen beurteilt. In diesen Laufbahnen lassen sich, trotz dieser noch geringen Zahlen bezogen auf den Geschlechtervergleich, schon aussagekräftige Ergebnisse ableiten. Auffallend war, dass Offizierinnen bei der Vergabe der sogenannten

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

„Spitzenwerte“[9] in den Jahren 2015 bis 2017 weniger berücksichtigt wurden als die Offiziere (Abbildung 25). Dieses spiegelt sich genauso in der Vergabe der Entwicklungsprognose „oberhalb der Laufbahnperspektive“ (Entwicklungsprognose 2 und besser) wider, die für Soldatinnen ebenfalls in deutlich geringerem Umfang vergeben wurde (Abbildung 26). Anfang 2017 wurden durch das Bundesministerium der Verteidigung Maßnahmen zur Abhilfe eingeleitet sowie die Information und weitere Sensibilisierung der fach- und truppendienstlichen Vorgesetzten über die Inspekteure der militärischen Organisationsbereiche veranlasst. Im Beurteilungsjahr 2018 glich sich das Beurteilungsleistungsbild der Offizierinnen insgesamt betrachtet erstmals dem Beurteilungsleistungsbild der Offiziere an.

Abbildung 25

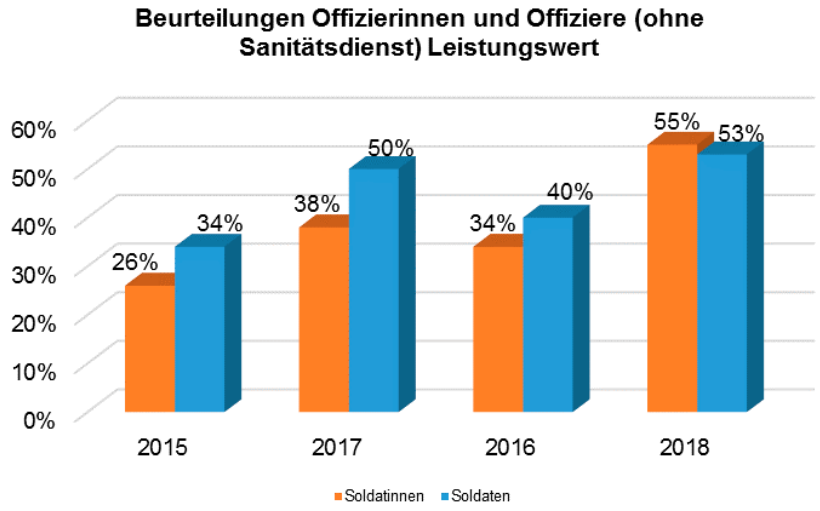
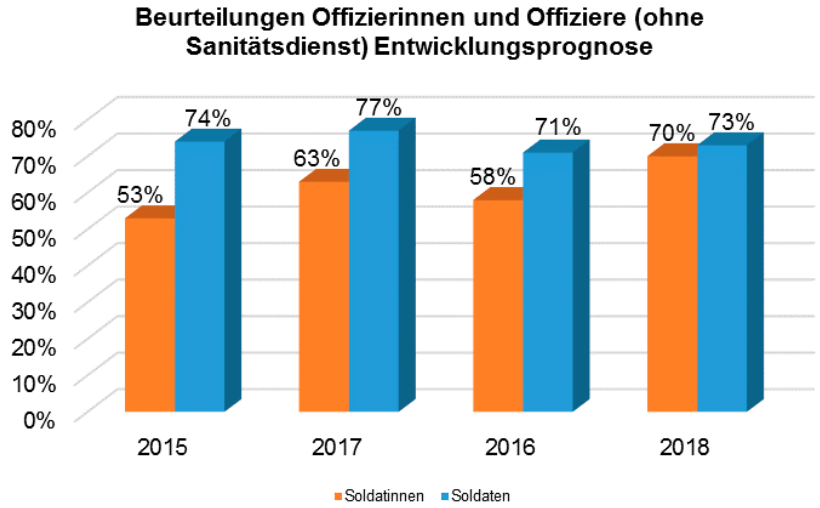


Abbildung 26



Bei den Unteroffizierinnen und Unteroffizieren (ohne Sanitätsdienst) sind in den Beurteilungsjahren mit ungerader Endziffer (Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten mit den Dienstgraden Feldwebel/Bootsmann und Oberfeldwebel/Oberbootsmann in den Jahren 2015 und 2017) Verschiebungen im Beurteilungsbild, bezogen auf Spitzenwerte und vergebenen Entwicklungsprognosen „oberhalb der Laufbahnperspektive“ deutlich zugunsten der Frauen ersichtlich (Abbildungen 27 und 28). Diese Beurteilungsergebnisse sind grundsätzlich geeignet, die Reduzierung der Unterrepräsentanz von Soldatinnen, gerade in den Laufbahnen der Unteroffiziere außerhalb des Sanitätsdienstes, flankierend zu unterstützen, da die Beurteilungen der noch dienstaltersjungen

[9] Leistungswerte im ersten Wertungsbereich (Durchschnittswert der Aufgabenerfüllung 7,31 bis 9,0)

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Feldwebel und Bootsleute gerade bei den Auswahlverfahren zur Übernahme in das Dienstverhältnis BS und für den Laufbahnwechsel zur Offizierin bzw. zum Offizier des militärfachlichen Dienstes von besonderer Bedeutung sind. Dennoch ist diese Entwicklung in den folgenden Jahren im Hinblick auf eine ausgewogene und geschlechtergerechte Umsetzung der Beurteilungsbestimmungen genau zu beobachten.

Der Blick auf die Beurteilungsjahre mit gerader Endziffer (Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten mit den Dienstgraden Hauptfeldwebel/Hauptbootsmann und Stabsfeldwebel/Stabsbootsmann in den Jahren 2016 und 2018) zeigt ein proportional angeglichenes Beurteilungsbild zwischen Soldatinnen und Soldaten.

Abbildung 27

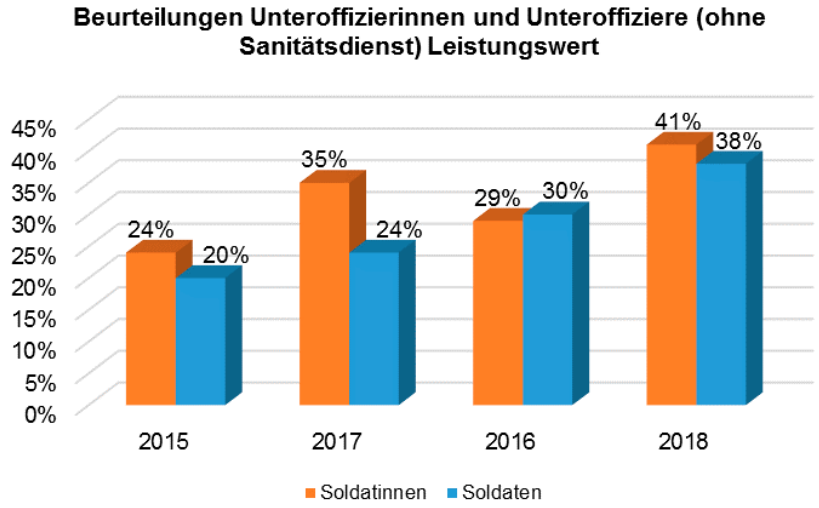
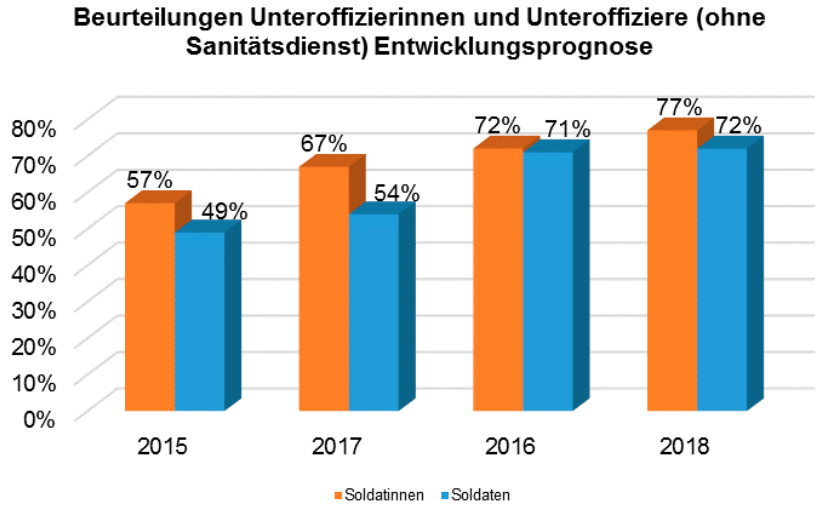


Abbildung 28



In der Laufbahn der Offiziere des Sanitätsdienstes fallen in bestimmten Vergleichsgruppen die Verschiebungen in der Vergabe der Leistungsbewertungen zuungunsten der Soldatinnen bereits über mehrere Beurteilungstermine hinweg auf. Am deutlichsten erkennbar ist dies in den Beurteilungsdurchgängen zum 31. März 2016 und 31. März 2018 der Sanitätsoffiziere in der Besoldungsebene A 13/A 14. In dieser Vergleichsgruppe fällt bereits seit mehreren Jahren der Geschlechterproporz mit mindestens 54 Prozent zugunsten der Soldatinnen aus. Die Vergabe von Spitzenwerten erfolgte zum 31. März 2018 für 22 Prozent der Soldatinnen (2016 waren es 19 Prozent), aber für 31 Prozent der Soldaten (2016: 26 Prozent) – Abbildung 29. Die Vergabe der Entwicklungsprognose „oberhalb der Laufbahnperspektive“ und besser erfolgte in beiden Beurteilungsdurchgängen indes annähernd ausgeglichen für beide Geschlechter (Abbildung 30).

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 29

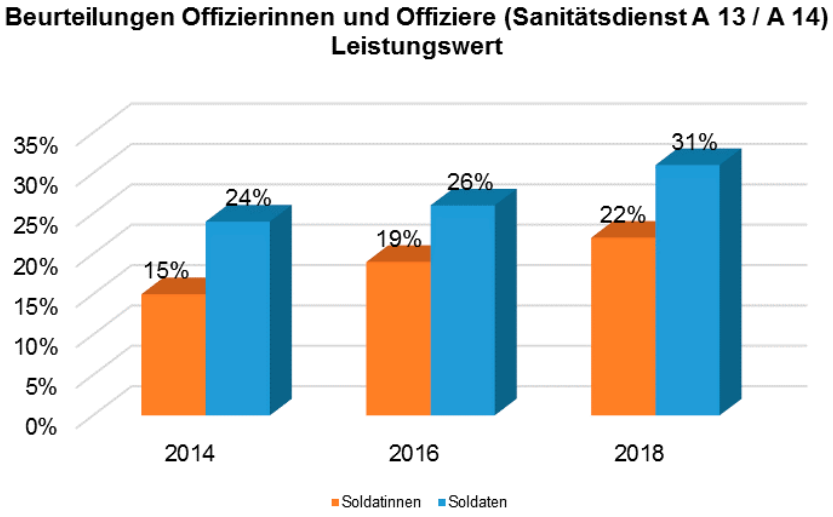
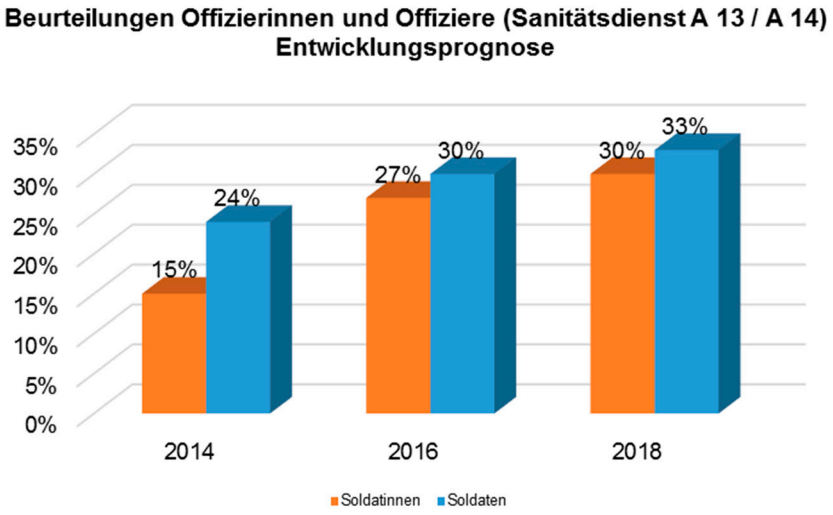


Abbildung 30



In der Laufbahn der Feldwebel des Sanitätsdienstes haben sich in den Beurteilungsjahren mit gerader Endziffer (Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten mit den Dienstgraden Hauptfeldwebel/Hauptbootsmann und Stabsfeldwebel/Stabsbootsmann in den Jahren 2016 und 2018) die geschlechterspezifischen Abweichungen in der Vergabe der Spitzenwerte bei der Leistungsbewertung der Beurteilten angenähert. Zum 30. September 2018 wurden 29 Prozent der Soldatinnen und 35 Prozent der Soldaten mit Spitzenwerten beurteilt (Abbildung 31). Bei der Vergabe von Entwicklungsprognosen „oberhalb der Laufbahnperspektive“ wurde für Unteroffizierinnen im Sanitätsdienst diese Wertung zum gleichen Beurteilungstermin nur noch um drei Prozentpunkte weniger häufig vergeben als bei den Unteroffizieren (Abbildung 32).

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 31

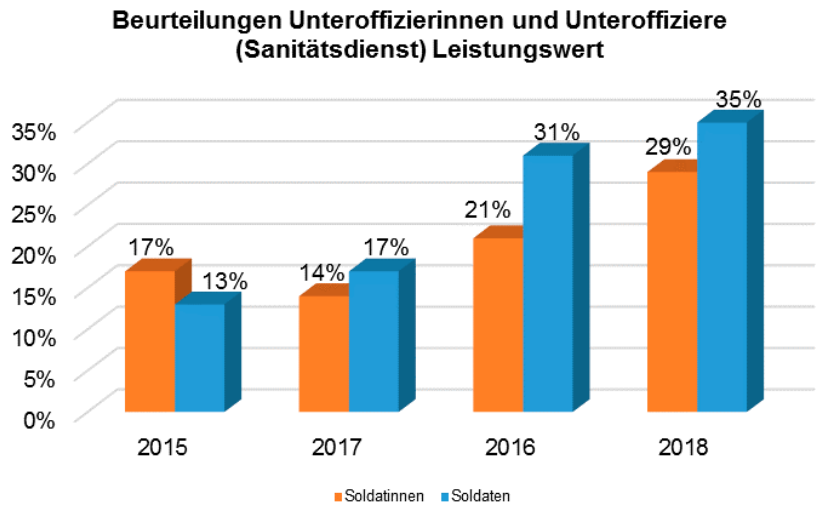
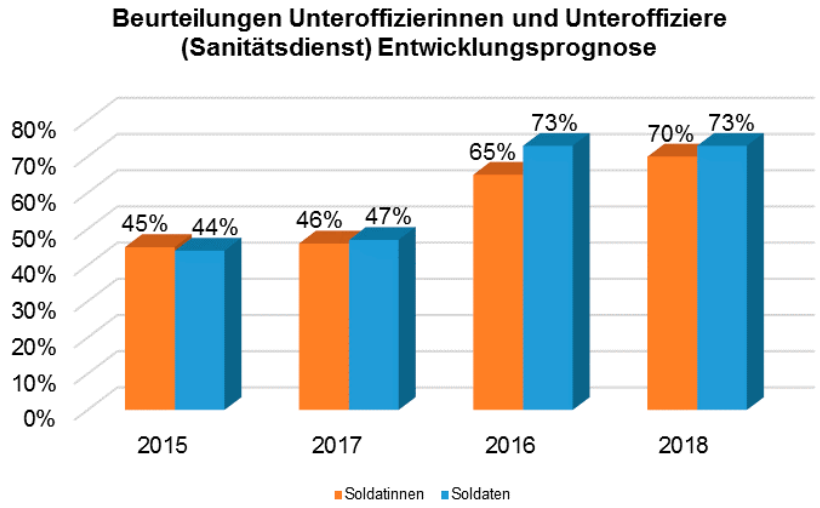


Abbildung 32



5.4.4.2 Merkmal Teilzeit

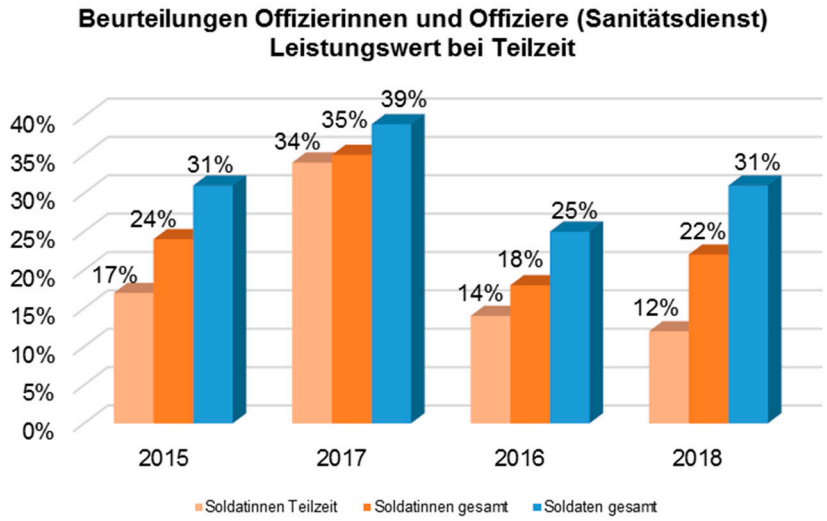
Die Zahl der beurteilten Soldatinnen und Soldaten, die im Berichtszeitraum Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen haben, beläuft sich seit 2015 auf kontinuierlich unter ein Prozent aller beurteilten Soldaten und jeweils zwischen zwölf bis 14 Prozent aller beurteilten Soldatinnen. Die überwiegende Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch Soldatinnen aller Laufbahnen begründet weitergehende und vertiefende Analysen der verschiedenen Beurteilungsdurchgänge auf geschlechterspezifische Auffälligkeiten. Im Einzelnen zeigen sich speziell zum Merkmal Teilzeit erhebliche Unterschiede in den Vergleichsgruppen und Laufbahnen. Am Beispiel der beurteilten Unteroffizierinnen und Unteroffiziere (ohne Sanitätsdienst) im Jahr 2018 werden auch die zum Teil noch sehr kleinen Fallzahlen deutlich: Von insgesamt 29.015 Beurteilten haben nur 168 (125 Soldatinnen und 43 Soldaten), also knapp unter ein Prozent (0,88), Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen. Ob nun eine im Rahmen der geschlechterspezifischen Beurteilungsauswertung ermittelte geringere Vergabe der Spitzenwerte mit einer niedrigeren Leistungsbewertung für die 125 in Teilzeit Dienst leistenden Soldatinnen ausschließlich ursächlich in der Reduzierung der Arbeitszeit begründet ist oder ob sich die beurteilten Soldatinnen auch schon in vorherigen Beurteilungsdurchgängen, speziell in den Beurteilungen vor Inanspruchnahme einer Teilzeit, nicht in der jeweiligen Spitzengruppe ihrer Vergleichsgruppe positionieren konnten, konnte bislang noch nicht abschließend geklärt werden. Dies erfordert zukünftig immer eine individuelle

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

und auf die Beurteilte bzw. den Beurteilten bezogene Einzelfallbetrachtung durch die truppen- und fachdienstlichen Vorgesetzten.

Die folgende Abbildung 33 gibt einen Überblick über die Beurteilungsergebnisse der Offizierinnen und Offiziere in der Laufbahn des Sanitätsdienstes. Teilzeitbeschäftigung wurde im Berichtszeitraum, in Abhängigkeit von Beurteilungsjahr, Vorlagetermin und Vergleichsgruppe, von 0,40 bis 1,87 Prozent der beurteilten Offiziere im Sanitätsdienst geleistet, in absoluten Zahlen liegt die Inanspruchnahme überwiegend im einstelligen Bereich. Bei den Offizierinnen lag die Zahl zwischen 8,45 und 26,47 Prozent. In den Jahren 2016 und 2018 erfolgte die Vergabe der Spitzenwerte für 14 bzw. 12 Prozent der in Teilzeit beschäftigten Soldatinnen, bei den in Vollzeit dienenden Offizierinnen waren es hingegen 18 bzw. 22 Prozent. Im Vergleich zu den 25 Prozent (im Jahr 2016) bzw. 31 Prozent (im Jahr 2018) der Offiziere, die im ersten Wertungsbereich beurteilt wurden, wurden an Offizierinnen in der Laufbahn des Sanitätsdienstes somit grundsätzlich über mehrere Beurteilungsdurchgänge und ganz besonders, wenn sie Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen haben, in geringerem Umfang Spitzenwerte in der Beurteilung vergeben als an die Offiziere.

Abbildung 33



5.4.4.3 Merkmal Telearbeit

Ein insgesamt kontinuierlicher Anstieg der Inanspruchnahme von Telearbeit durch die Soldatinnen und Soldaten ermöglicht inzwischen erste Aussagen und Tendenzen hierzu. Die Auswertungen der Beurteilungen zum Merkmal Telearbeit erfolgten retrospektiv ab 2016. Die bislang erhobenen und absolut gesehen noch kleinen Fallzahlen zeigen, dass im Jahr 2016 ca. 0,7 Prozent aller Beurteilten aller Laufbahngruppen und Vergleichsgruppen Telearbeit in Anspruch genommen haben. Im Jahr 2017 waren es bereits knapp ein Prozent und im Jahr 2018 stieg die Inanspruchnahme der Telearbeit bereits auf über 2,6 Prozent bei den Beurteilten an. In absoluten Zahlen hat sich die Zahl der Beurteilten mit Merkmal Telearbeit seit dem Jahr 2016 von 346 auf 1.108 Soldatinnen und Soldaten mehr als verdreifacht. Anhand der vorgenommenen Auswertungen wurde des Weiteren deutlich, dass von allen Beurteilten Prozentual mehrheitlich Soldatinnen (im Jahr 2018: 4,6 Prozent zu 2,4 Prozent Soldaten) Telearbeit in Anspruch genommen haben. Festzustellen ist nach Auswertung der Beurteilungsdurchgänge ab dem Jahr 2016, dass – rein statistisch gesehen – durch die Inanspruchnahme von Telearbeit bisher insgesamt und auch in der geschlechterspezifischen Analyse keine Benachteiligung der Beurteilten mit dem Merkmal Telearbeit erkennbar ist.

5.4.4.4 Maßnahmen

Die tatsächliche Umsetzung der gendergerechten Anwendung der militärischen Beurteilungsbestimmungen ist Aufgabe aller am Beurteilungsprozess beteiligten Stellen und der fach- und truppendienstlichen Vorgesetzten auf allen Ebenen. Seit der Einrichtung des Stabselements Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion im Bundesministerium der Verteidigung im Jahr 2015 erfolgte im Rahmen der übergreifenden Steuerungs- und Koordinierungsfunktion die kontinuierliche Auswertung der militärischen Beurteilungsdurchgänge aller Laufbahnen

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

und Vergleichsgruppen mit allen betroffenen Stellen. Die entsprechenden Instrumente wurden zunächst entwickelt und in der Folge ständig adaptiert und verfeinert, um ein ausführliches und aussagekräftiges Lagebild zur genderspezifischen Beurteilungsaus- und auch -bewertung zu generieren. Diese Arbeiten werden fortgeführt. Wenn erforderlich, wurden und werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet. So wurden z. B. im Rahmen von Lehrgängen, Fachtagungen und Workshops auch durch das Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion die geschlechtergerechte Anwendung der militärischen Beurteilungsbestimmungen thematisiert. Beispielhaft ist hierzu die regelmäßige Vortragstätigkeit auf dem „Bundeswehrgemeinsamen Führungskräfteseminar“ an der Führungsakademie der Bundeswehr und beim Training „Innere Führung mit Bataillonskommandeurinnen und Bataillonskommandeuren“ am Zentrum Innere Führung zu nennen. Breiten Raum nahm dabei stets auch die Sensibilisierung für „unconscious bias“, Vorurteile, die als erlernte Stereotypen automatisch, unbeabsichtigt, tiefgründig und universell sind und auch das Beurteilungsverhalten beeinflussen können, ein. Das Bundesministerium der Verteidigung beabsichtigt, die Bestimmungen zur Beurteilung der Soldatinnen und Soldaten[10], die derzeit weiterentwickelt werden, vor ihrer Inkraftsetzung auf „unconscious bias“ überprüfen zu lassen.

5.4.5 Förderung in höhere Verwendungen

Soldatinnen und Soldaten sind nach Eignung, Befähigung und Leistung zu ernennen und zu verwenden[11]. Die Verwirklichung des Laufbahnprinzips im soldatischen Dienstrecht macht neben der Erlangung der Laufbahnbefähigung in der jeweiligen Laufbahn und ggf. vor Förderungen für bestimmte soldatische Verwendungsbereiche regelmäßig weitere militärisch geprägte Qualifizierungs- oder Ausbildungsmaßnahmen erforderlich. Dieses wird regelmäßig durch einen bedingenden Verwendungsaufbau vollzogen. Der Gesamtprozess ist von Amts wegen sach- und chancengerecht zu planen und zu entscheiden. Die Talente und Kompetenzen der Soldatinnen und Soldaten sind dazu frühzeitig zu identifizieren, systematisch zu entwickeln und zu fördern.

Die Personalführung bezieht dazu periodisch die Einschätzung vorhandener Leistungsreserven und des Entwicklungspotenzials der Offizierinnen und Offiziere in ihr Handeln ein und wertet die Erkenntnisse in einem iterativen Prozess kontinuierlich aus. Die so gewonnenen Ergebnisse einer Perspektiveinschätzung bilden die Grundlage für eine individuelle Verwendungsplanung und -steuerung. Die Verfahren zur individuellen Perspektiveinschätzung wurden mit der Zentralen Dienstvorschrift „Perspektiveinschätzung der Offiziere“[12] im Jahr 2018 neu geregelt. Seither erfolgt die Einschätzung der individuellen Perspektive für die Offizierinnen und Offiziere des Truppendienstes, des Sanitätsdienstes, des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr, und des Militärmusikdienstes alle zwei Jahre in den Perspektiveinschätzungsstufen A 16, B 3 sowie B 6 und den darüber liegenden Verwendungsstufen (B 7, B 9, B 10), für die Offizierinnen und Offiziere in der Laufbahn des militärfachlichen Dienstes in der Perspektiveinschätzungsstufe A 13.

Der Anteil der Soldatinnen, für die im Berichtszeitraum eine höhere Perspektiveinschätzungsstufe vergeben wurde, ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum deutlich gestiegen. So konnten bei den Offizierinnen und Offizieren des Truppendienstes (einschließlich des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr und des Militärmusikdienstes) in den Uniformträgerbereichen des Heeres und der Luftwaffe erstmals im Jahr 2016 Perspektiven der Verwendungsebene A 16 an Soldatinnen vergeben werden, im Bereich der Marine war dies erstmalig in der Konferenz des Jahres 2018 möglich (Abbildung 34). Es ist zu erwarten, dass sich diese positive Tendenz fortsetzen wird, wenn die Zahl der zu betrachtenden Soldatinnen weiter angestiegen ist und dann auch Soldatinnen noch höhere Perspektiveinschätzungsstufen bis in die Ebene B 6 und höher (Generalsebene) erhalten werden.

[10] ZDv A-1340/50
[11] § 3 SG
[12] ZDv A-1340/25

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 34

Förderperspektive / Perspektiveinschätzungsstufe
Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere des Truppendienstes

Heer						
Förder-perspektive	**2016**			**2018 ***		
	Soldaten	**Soldatinnen**	**Soldatinnen in Prozent**	**Soldaten**	**Soldatinnen**	**Soldatinnen in Prozent**
A 14	2.270	37	*1,60 %*			
A 15	1.378	27	*1,92 %*			
A 16	1.017	2	*0,20 %*	824	4	*0,48 %*
B 3	225	0	*0,00 %*	218	0	*0,00 %*
B 6 und höher	143	0	*0,00 %*	136	0	*0,00 %*
Luftwaffe						
Förder-perspektive	**2016**			**2018 ***		
	Soldaten	**Soldatinnen**	**Soldatinnen in Prozent**	**Soldaten**	**Soldatinnen**	**Soldatinnen in Prozent**
A 14	1.262	27	*2,09 %*			
A 15	644	6	*0,92 %*			
A 16	305	2	*0,65 %*	420	6	*1,41 %*
B 3	158	0	*0,00 %*	137	0	*0,00 %*
B 6 und höher	88	0	*0,00 %*	77	0	*0,00 %*
Marine						
Förder-perspektive	**2016**			**2018 ***		
	Soldaten	**Soldatinnen**	**Soldatinnen in Prozent**	**Soldaten**	**Soldatinnen**	**Soldatinnen in Prozent**
A 14	645	9	*1,38 %*			
A 15	377	4	*1,05 %*			
A 16	0	0	*0,00 %*	205	1	*0,49 %*
B 3	0	0	*0,00 %*	53	0	*0,00 %*
B 6 und höher	41	0	*0,00 %*	38	0	*0,00 %*

* Seit 2018 wird eine Perspektiveinschätzung nur noch für die Verwendungsebene A 16 und höher vorgenommen.

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Auch bei den Soldatinnen und Soldaten in der Laufbahn der Offiziere des Sanitätsdienstes hat sich die erfreuliche Entwicklung aus dem letzten Berichtszeitraum fortgesetzt (Abbildung 35). Schon im Jahr 2014 konnte an zwei Soldatinnen die Perspektive B 6 und höher vergeben werden. Im aktuellen Berichtszeitraum wurde diese Perspektivebene an vier Soldatinnen vergeben. Noch deutlicher gestiegen ist der Anteil der Soldatinnen mit den Förderperspektiven A 16 und B 3: Der Anteil der Soldatinnen stieg bei der Perspektiveinschätzungskonferenz 2018 auf 23,93 Prozent (Besoldungsgruppe A 16) bzw. 18,37 Prozent (Besoldungsgruppe B 3).

Abbildung 35

Förderperspektive / Perspektiveinschätzungsstufe
Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere des Sanitätsdienstes

Sanitätsdienst						
Förder-perspektive	**2016**			**2018 ***		
	Soldaten	**Soldatinnen**	**Soldatinnen in Prozent**	**Soldaten**	**Soldatinnen**	**Soldatinnen in Prozent**
A 14	28	0	*0,00 %*			
A 15	429	130	*22,85 %*			
A 16	251	56	*18,24 %*	248	78	*23,93 %*
B 3	80	13	*13,98 %*	80	18	*18,37 %*
B 6 und höher	24	4	*14,29 %*	24	4	*14,29 %*

* Seit 2018 wird eine Perspektiveinschätzung nur noch für die Verwendungsebene A 16 und höher vorgenommen.

Für den Bereich der Soldatinnen und Soldaten in der Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes hat das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr entschieden, die Perspektiveinschätzungskonferenzen für diesen Personenkreis künftig in Jahren mit ungerader Endziffer durchzuführen, um die zahlreichen Personalauswahl- und Perspektiveinschätzungskonferenzen zu entzerren. Im Jahr 2018 wurde daher keine Perspektiveinschätzungskonferenz für Offizierinnen und Offiziere des militärfachlichen Dienstes durchgeführt. Einen Überblick über die in der Perspektiveinschätzungskonferenz 2016 getroffenen Entscheidungen gibt die nachstehende Abbildung 36. In der außerhalb des Berichtszeitraums liegenden Perspektiveinschätzungskonferenz 2019 erhielten erstmals drei Soldatinnen die Förderperspektive A 13.

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 36

Förderperspektive / Perspektiveinschätzungsstufe
Laufbahn der Offizierinnen bzw. Offiziere des militärfachlichen Dienstes *

Heer			
Förder-perspektive	**2016**		
	Soldaten	**Soldatinnen**	**Soldatinnen in Prozent**
A 12	555	3	0,54 %
A 13	92	0	0,00 %
Luftwaffe			
Förder-perspektive	**2016**		
	Soldaten	**Soldatinnen**	**Soldatinnen in Prozent**
A 12	497	2	0,40 %
A 13	60	0	0,00 %
Marine			
Förder-perspektive	**2016**		
	Soldaten	**Soldatinnen**	**Soldatinnen in Prozent**
A 12	195	1	0,51 %
A 13	38	0	0,00 %
Sanitätsdinest			
Förder-perspektive	**2016**		
	Soldaten	**Soldatinnen**	**Soldatinnen in Prozent**
A 12	75	12	13,79 %
A 13	13	0	0,00 %

* Seit 2018 wird eine Perspektiveinschätzung nur noch für die Verwendungsebene A 16 und höher vorgenommen.

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

5.4.6 Rahmenbedingungen bei Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die Möglichkeiten für eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung während der Teilnahme an Aus-, Fort und Weiterbildungsmaßnahmen wurden weiter ausgebaut.

Der Bedarf an einer adäquaten Betreuung für Kinder von Soldatinnen und Soldaten während der Teilnahme an Lehrgängen ist unverändert hoch. Daher wurde im Berichtszeitraum das Pilotprojekt „Kinderbetreuung für Lehrgangsteilnehmende“ initiiert. Im Rahmen des Pilotprojekts wurden in den Jahren 2015/2016 an fünf ausgewählten Ausbildungseinrichtungen/Lehrgangsstandorten der Bundeswehr (Flensburg, Hamburg, Mannheim, München und Osterholz-Scharmbeck) Betreuungsplätze für nichtschulpflichtige Kinder eingerichtet. Diese Betreuungsplätze zeichnen sich gegenüber regulären Betreuungsplätzen dadurch aus, dass es Ganztagsbetreuungsplätze sind, die für eine kurzfristige und kurzzeitige Betreuung in Anspruch genommen werden können. Zudem wird jeder Platz über den Vertragszeitraum wechselnd für mehrere Kinder genutzt, wobei die jeweilige Belegung (Betreuungsbeginn und -ende) im laufenden Kindertagesstättenjahr erfolgen kann.

Die im Rahmen der Pilotphase geschaffenen standortspezifischen Kinderbetreuungsangebote berücksichtigen die durch den Lehrgangsbetrieb begründeten und sich wandelnden und individuellen, zeitlich befristeten Bedarfe der Lehrgangsteilnehmenden mit betreuungspflichtigen Kindern im Vorschulalter. Lehrgangsteilnehmende haben dieses Angebot uneingeschränkt positiv bewertet und in Anspruch genommen. Das Ziel des Pilotprojektes wurde insofern erreicht, und den Bedarfen an Kinderbetreuung wurde hinsichtlich der Kapazitäten, der Flexibilität und der pädagogischen Qualität außerhalb der „traditionellen“ Kindertagesbetreuung umfassend Rechnung getragen. Im Ergebnis können die Bundeswehrangehörigen mit Kinderbetreuungsverpflichtung Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich mit denjenigen, die keinen familiären Betreuungspflichten nachkommen müssen, chancengerecht wahrnehmen. Es ist geplant, diese bedarfsgerechte Kinderbetreuung auf 19 weitere Lehrgangsstandorte/Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr auszudehnen.

Auch die Unterstützungsleistungen im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern bei der Inanspruchnahme von Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf Grundlage des § 10 Absatz 2 Satz 4 SGleiG konnten im Berichtszeitraum deutlich verbessert werden. Das Bundesministerium der Verteidigung hat den Erstattungssatz von zusätzlich anfallenden unabwendbaren Kinderbetreuungskosten bei der Teilnahme an dienstlichen Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung – basierend auf den Empfehlungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – zum 21. Februar 2017 auf die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns angehoben und die Möglichkeit der Erstattung von Fahrtkosten neu aufgenommen. Mit der Anhebung des Erstattungssatzes von ehemals 6 Euro auf die Höhe des Mindestlohns (derzeit 9,19 Euro) und der Erhöhung des maximalen Tagessatzes von ehemals 36 Euro auf (derzeit) 91,90 Euro konnte eine signifikante Verbesserung erreicht werden. Diese Erstattungsmöglichkeit ermutigt insbesondere Alleinerziehende und Soldatinnen bei ihrer Entscheidung, an Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung teilzunehmen, weil dadurch finanzielle Mehrbelastungen abgefedert werden können. Die Erstattungsmöglichkeit trägt damit nicht nur unmittelbar zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst bei. Sie verbessert mittelbar auch die Karrierechancen von Soldatinnen, weil Aus-, Fort- und Weiterbildung ein entscheidendes Kriterium bei der beruflichen Entwicklung sind. Weitere Verbesserungen bei den gesetzlichen Grundlagen werden derzeit mit Blick auf die Rechtslage nach dem Bundesgleichstellungsgesetz geprüft.

5.5 Soldatinnen und Soldaten in einer besonderen Verwendung im Ausland

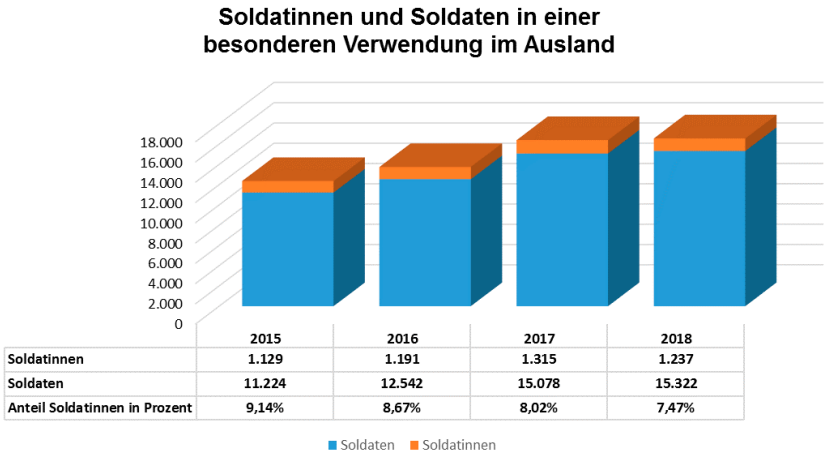
Soldatinnen sind selbstverständlicher Teil der Einsatzrealität und tragen die Einsatzbelastungen wie ihre männlichen Kameraden. Ihr Einsatz im Rahmen einer besonderen Verwendung im Ausland in allen Einsätzen und Missionen der Bundeswehr ist Normalität. Insbesondere ist das Geschlecht in keiner Hinsicht Auswahlkriterium für bestimmte Einsatzverwendungen.

Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ist der Prozentuale Anteil der Soldatinnen am Gesamtumfang der Soldatinnen und Soldaten, die an einer besonderen Verwendung im Ausland oder Mission teilgenommen haben, die durch das Einsatzführungskommando der Bundeswehr geführt werden, weiter gestiegen, wenngleich auch nicht im gleichen Maße wie der Prozentuale Anstieg von Soldatinnen am Gesamtumfang der Bundeswehr. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass im Berichtszeitraum insgesamt deutlich weniger Soldatinnen und Soldaten in einer besonderen Verwendung im Ausland oder Mission eingesetzt waren, als in den vo-

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

rangegangenen Jahren (eine detaillierte Aufstellung über die Einsatzzahlen der letzten Jahre enthält die Drucksache 19/7778[13]). Insofern spiegeln die gesunkenen absoluten Zahlen (Höchststand 2017 1.315 Soldatinnen) diesen Trend wider. Mit 9,14 Prozent am Gesamtumfang aller eingesetzten Soldatinnen und Soldaten erreichte der weibliche Anteil im Berichtszeitraum im Jahr 2015 seinen Prozentualen Höchststand (Abbildung 37). Auch in Bezug auf den Einsatz von Soldatinnen in besonderen Verwendungen im Ausland ist anzustreben, dass Soldatinnen – insbesondere in Führungsverwendungen – deutlich präsenter werden.

Abbildung 37



	2015	2016	2017	2018
Soldatinnen	1.129	1.191	1.315	1.237
Soldaten	11.224	12.542	15.078	15.322
Anteil Soldatinnen in Prozent	9,14%	8,67%	8,02%	7,47%

5.6 Vereinbarkeit von Familie und Dienst

Die Vereinbarkeit von privaten Lebenssituationen und dienstlichen Rahmenbedingungen weiter zu verbessern, liegt im besonderen Fokus des Bundesministeriums der Verteidigung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst als zentrale Frage in Politik und Gesellschaft hat mit der Entwicklung der Bundeswehr hin zu einer Einsatzarmee und im Zusammenhang mit der Neuausrichtung der Bundeswehr zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die Veränderungen in den Familienstrukturen und die demografischen Entwicklungen erfordern Anpassungen der sozialen Rahmenbedingungen auch beim Arbeitgeber Bundeswehr. Die Bundeswehr stellt sich diesen Herausforderungen.

Der Dienst in der Bundeswehr und der familiäre/partnerschaftliche Lebensbereich der Soldatinnen und Soldaten beeinflussen sich gegenseitig. Der private Lebensbereich – der nicht mehr nur die Vereinbarung von Dienst mit bestehenden Erziehungs- oder Pflegeaufgaben umfasst, sondern vielmehr die Gesamtheit des privaten Lebens mit sämtlichen diesbezüglichen Herausforderungen im Sinne einer „Work-Life-Balance“ – wirkt häufig als Kraftquelle der Soldatinnen und Soldaten für die Bewältigung der Herausforderungen des Dienstes. Belastungen im privaten Umfeld können die Leistungsfähigkeit im Dienst beeinträchtigen. Die Vereinbarkeit von privater Lebenssituation und dienstlicher Rahmenbedingungen weiter zu verbessern, liegt im besonderen Fokus des Bundesministeriums der Verteidigung.

Die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Dienst in der Bundeswehr stellt aufgrund der Besonderheiten des militärischen Dienstes hohe Anforderungen an alle Beteiligten. Regelmäßig sind berechtigte Anliegen des Dienstherrn und der Soldatin oder des Soldaten gegeneinander abzuwägen. Die Auflösung dieses Spannungsfeldes unterschiedlicher Interessen bedeutet eine ständige und zunehmende Herausforderung. Mit der organisatorischen Einrichtung des Arbeitsbereichs „Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr“ hat das Bundesministerium der Verteidigung schon im Jahr 2013 zielorientiert auf die vielfältigen Erwartungen der Bundeswehrangehörigen hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit von dienstlicher und privater Lebenswelt reagiert. Damit wurde der Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Dienst in der Bundeswehr ein hoher Stellenwert zugewiesen. Seitdem konnten vereinbarkeitsfreundliche Rahmenbedingungen aufgebaut und eine Reihe von Interventionen zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit für die Bundeswehrangehörigen zielgruppenspezifisch entwickelt und durchgeführt werden.

[13] http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/077/1907778.pdf

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

So hat beispielsweise die „Beruf und Familie Service GmbH“ am 28. März 2018 dem Bundesministerium der Verteidigung deutlich verbesserte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in den vergangenen zwei Jahren bestätigt. Regelmäßig überprüft und zertifiziert die „Beruf und Familie Service GmbH“, wie das Bundesministerium der Verteidigung seine gesetzten Ziele und Maßnahmen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst realisiert und umgesetzt hat. Das Bundesministerium der Verteidigung hat den ersten Jahresbericht nach der erfolgreichen „Re-Auditierung Konsolidierung“ im Jahr 2015 und dem Abschluss der neuen Zielvereinbarung „audit berufundfamilie“ erstellt. Er ist eine Voraussetzung, um die „Re-Auditierung Dialogverfahren“ im Jahr 2020 erfolgreich zu durchlaufen.

Auch das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr ist als erste Bundesoberbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung im Jahr 2015 zertifiziert worden. Durch die familien- und lebensphasenbewusste Erfüllung der Personalmanagement- und -serviceaufgaben setzt das Bundesamt ein Signal für die zeitgemäße Berücksichtigung privater Belange bei einer Tätigkeit in der Bundeswehr. Dies kommt sowohl der Personalbindung als auch der Außendarstellung als attraktiver Arbeitgeber zugute.

5.6.1 Familiengerechte Arbeitszeiten

Die Organisation des Dienstes ist nicht zuletzt aufgrund der gestiegenen Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr zu einer zunehmend anspruchsvoller werdenden Führungsaufgabe geworden. Sie baut auf den für die Bundeswehr verbindlichen Rechtsregeln (z. B. SG, Vorgesetztenverordnung) auf und richtet Führungsentscheidungen und Handeln am Wertesystem des Grundgesetzes und den hieraus abgeleiteten Prinzipien aus. Die Organisation des Dienstes beinhaltet neben dem Gestalten der für den ordnungsgemäßen und sachgerechten Dienstbetrieb notwendigen Obliegenheiten auch ein „familienfreundliches“ Ausrichten des Dienstes in der Bundeswehr. Dies erfordert von allen Vorgesetzten ein aktives und flexibles Vorgehen.

Zu den familienfreundlichen, organisatorischen Maßnahmen, die im Berichtszeitraum Anwendung fanden, zählen:

- verlässliche Dienst-, Einsatz- und Urlaubsplanungen,
- Freistellung von der Dienstleistung in besonderen Situationen,
- planbare, flexibel anpassbare Dienstzeiten,
- Teilnahmemöglichkeiten an Fernausbildungsmaßnahmen während der Dienstzeit sowie
- dienstliche Unterstützung für die Familie.

Darüber hinaus lassen sich unter den Oberbegriff der „familiengerechten Arbeitszeiten“ insbesondere die Arbeitszeitmodelle Teilzeitbeschäftigung, Gleitzeit (im Rahmen der jeweiligen Dienstvereinbarung), Elternzeit sowie Betreuungsurlaub fassen. Aber auch die Möglichkeiten des mobilen und flexiblen Arbeitens haben sich in den vergangenen Jahren – wo es dienstlich möglich war – etabliert, um dienstliche und familiäre/private Belange besser miteinander zu vereinbaren. Insbesondere durch die Instrumente der Telearbeit und des mobilen (ortsunabhängigen) Arbeitens können Teilzeitanteile – soweit von den Betroffenen gewünscht – reduziert werden und die Soldatinnen und Soldaten trotz bestehender Betreuungsverpflichtungen in einem zeitlich höheren Umfang Dienst leisten, als dies ohne die Nutzung flexibler Arbeitsmöglichkeiten erfolgen könnte.

5.6.2 Teilzeitbeschäftigung

§ 13 Absatz 1 SGleiG bestimmt, dass Soldatinnen und Soldaten nach Maßgabe des § 30a SG Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen ist. Diese Möglichkeit ist ein ganz wesentliches Instrument zur Vereinbarkeit von Familien und Dienst in der Bundeswehr.

Mit Inkrafttreten des Bundeswehr-Attraktivitätssteigerungsgesetzes zum 1. Januar 2016 wurden neben der Möglichkeit der familienbedingten Teilzeitbeschäftigung die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine „bedingungslose“ Teilzeitbeschäftigung geschaffen. Nach dem neuen § 30a Absatz 1 Satz 1 SG kann BS sowie SaZ auf Antrag Teilzeitbeschäftigung im Umfang von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur jeweils beantragten Dauer, längstens für zwölf Jahre bewilligt werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Anschließend wurde im Rahmen des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes und Soldatinnen und Soldaten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften durch Anfügung der Absätze 6 und 7 an § 30a SG für Soldatinnen und Soldaten erstmals die Möglichkeit eröffnet, bei Vorliegen der normierten Voraussetzungen Familienpflegezeit oder Pflegezeit in Anspruch zu nehmen.

Die Zahl der Soldatinnen und Soldaten, die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen haben, ist auch in diesem Berichtszeitraum über alle Laufbahngruppen und Uniformträgerbereiche hinweg deutlich (von 1.802 im Jahr 2015 auf 2.898 im Jahr 2018) angestiegen (Abbildung 38). Teilzeitbeschäftigung wurde unverändert mehrheitlich von Soldatinnen in Anspruch genommen, um die dienstlichen Anforderungen mit den Betreuungspflichten für Kinder und zunehmend auch für pflegebedürftige Angehörige vereinbaren zu können. Mit Stand Dezember 2018 leisteten insgesamt 1,76 Prozent aller Offizierinnen und Offiziere (einschließlich der Anwärterinnen und Anwärter für diese Laufbahnen) Dienst in Teilzeit. Bei den Unteroffizierinnen und Unteroffizieren (einschließlich der Anwärterinnen und Anwärter für diese Laufbahnen) waren es 1,98 Prozent und bei den Mannschaften (BS[14] und SaZ) 0,93 Prozent.

Teilzeitbeschäftigung ist für Soldatinnen und Soldaten grundsätzlich in allen Verwendungen möglich. Wenige Ausnahmen hiervon sind im § 6 der Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung (STzV) geregelt, so z. B. für Führungsverwendungen mit Disziplinarbefugnis. Aber auch bei diesen Ausnahmen besteht die Möglichkeit, Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell wahrzunehmen (nach § 6 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 9 STzV oder bei Vorliegen eines besonderen Härtefalls nach § 6 Absatz 4 STzV). Führen in Teilzeit ist damit auch für Soldatinnen und Soldaten möglich, wenn dienstliche oder zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

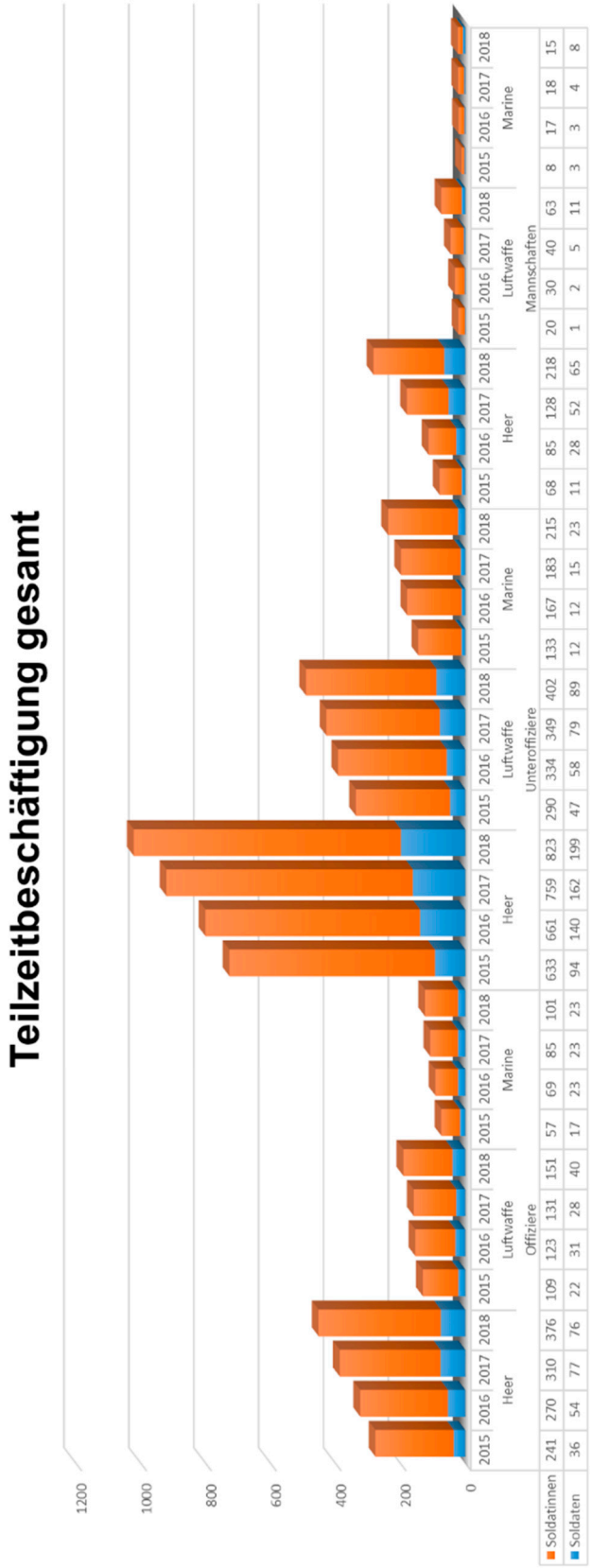
Aus der Teilzeitbeschäftigung dürfen sich für die anderen Soldatinnen und Soldaten der Dienststelle keine unzumutbaren dienstlichen Mehrbelastungen ergeben (§ 13 Absatz 3 SGleiG). Das Bundesministerium der Verteidigung trägt mit der Zentralvorschrift „Nutzung von militärischen Kompensationsdienstposten bei Teilzeitbeschäftigungen“[15] dieser gesetzlichen Vorgabe Rechnung. Den durch Teilzeitbeschäftigungen entstehenden Prozentualen Vakanzen in den Dienststellen wird durch die Einrichtung von „Kompensationsdienstposten“ im Organisations- und Stellenplan der Bundeswehr begegnet. Dadurch können Teilzeitbeschäftigungen ermöglicht werden, ohne andere Soldatinnen und Soldaten zusätzlich in außerordentlichem Maße zu belasten.

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

[14] Bei den BS in der Laufbahngruppe der Mannschaften handelt es sich um Einsatzgeschädigte, die nach dem Einsatz-Weiterverwendungsgesetz als BS weiterbeschäftigt werden

[15] Zentralvorschrift A1-1330/0-5004

Abbildung 38



Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

5.6.3 Telearbeit und ortsunabhängiges Arbeiten

Der Zugang zu souveränem Arbeiten wurde erleichtert und weiter verbessert.

Die Förderung moderner Arbeitsplatz- und familienbewusster Arbeitszeitmodelle, speziell Telearbeit und mobiles (ortsunabhängiges) Arbeiten, stellten im Berichtszeitraum einen Aufgabenschwerpunkt der Beauftragten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr dar. Aufgrund der konstant hohen Antragszahlen wurden die Kapazitäten für die technische Realisierung von Telearbeitsplätzen angepasst, so dass jetzt monatlich bis zu 250 Telearbeitsplätze an die Nutzerinnen und Nutzer übergeben werden können. Mit Stand März 2019 waren für rund 7.500 Bundeswehrangehörige, davon rund 3.500 Soldatinnen und Soldaten, Telearbeitsplätze bundeswehrweit eingerichtet. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum entspricht dies einer Erhöhung um über 6.000 Telearbeitsplätze. Bis zum Ende des Jahres 2020 ist geplant, über 12.400 Telearbeitsplätze auszubringen. Diese Zahlen zeigen deutlich, dass die Bundeswehr ihrem Anspruch als moderner Arbeitgeber gerecht wird. Der stetige Ausbau von moderner IT-Infrastruktur erhöht die Akzeptanz für flexible Arbeit ständig weiter und hilft so, den Mentalitätswandel – weg von der Präsenzkultur und hin zu einem ergebnisorientierten Ansatz – zu vollziehen.

Darüber hinaus stehen an nahezu allen Bundeswehrstandorten insgesamt rund 3.000 mobile IT-Arbeitsplatzausstattungen (Laptop und Mobiltelefon) zur Verfügung, um in familiären Betreuungsnotfällen schnell und unbürokratisch ortsunabhängiges Arbeiten zu ermöglichen. Damit ist es möglich, kurzfristige familiäre/private Belange und dienstliche Verpflichtungen besser miteinander in Einklang zu bringen. Bundeswehrangehörige bezeichnen dieses Angebot als besonders fürsorglich. Aus Sicht der Vorgesetzten wirkt es sich zudem positiv auf die Dienstzufriedenheit aus. Die tagtäglich bundesweit hohe Auslastung der vorhandenen Kapazitäten zeigt, dass dieses Vereinbarkeitsinstrument seine angestrebte Wirkung erreicht und für die Betroffenen eine merkliche Verbesserung bringt.

5.6.4 Elternzeit

Soldatinnen und Soldaten haben nach § 28 Absatz 7 SG in Verbindung mit der Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes. Die Elternzeit steht beiden Elternteilen, ggf. auch den Großeltern zu. Sie kann auch anteilig, jeweils allein oder gemeinsam genommen werden. Insgesamt kann die Elternzeit auf bis zu vier Zeitabschnitte verteilt werden.

Schon der Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit (Drucksache 19/400 vom 10. Januar 2018[16]) stellt fest, dass sich „die Lebensrealitäten von Frauen und Männern und ihre Wünsche und Bedarfe in den letzten zehn Jahren stark verändert haben. Das Elterngeld hat die Vorstellung einer gleichen Aufgabenteilung von Frauen und Männern in Familie und Beruf befördert. Bei den Müttern steigt die Erwerbsbeteiligung, bei den Vätern der Wunsch nach mehr Zeit für die Familie. Von den Eltern mit kleinen Kindern wünscht sich heute eine Mehrheit von 60 Prozent eine partnerschaftliche Aufgabenteilung, bei der beide Elternteile in gleichem Umfang erwerbstätig sind und sich gleichermaßen um Haushalt und Familie kümmern“.

Diese Feststellung kann grundsätzlich auch für die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr angenommen werden. So haben sich im Berichtszeitraum die für Soldaten bewilligten Elternzeiten deutlich erhöht. Es ist zu beobachten, dass augenscheinlich nicht mehr nur Frauen mit der Kindererziehung befasst sind, sondern es inzwischen bei weitem kein Tabu mehr ist, wenn der Mann die Kindererziehung wahrnimmt und damit seiner Frau beispielsweise die berufliche Weiterentwicklung ermöglicht. Wurde im Jahr 2015 noch von 2.819 Soldaten Elternzeit beantragt und bewilligt, waren es im Jahr 2018 bereits 3.256 Soldaten. Einen detaillierten Überblick über die bewilligten Elternzeiten geben die Abbildungen 39 bis 41.

Der Blick auf die statistischen Auswertungen macht aber auch deutlich, dass kürzere Elternzeiten (bis zwei Monate) unverändert überwiegend von Soldaten in Anspruch genommen wurden. Die Bewertung dieses Lagebildes gestaltet sich allerdings schwierig, da keine Befragung über die Gründe der Länge der beantragten Elternzeit stattfindet. Belastbare Erkenntnisse hierüber liegen daher nicht vor, ein Zusammenhang mit den in § 4 Absatz 4 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes geregelten „Partnermonaten“ für das Elterngeld liegt indes zumindest nahe. Die Auswertung ergibt aber zudem, dass auch in diesem Punkt eine Trendwende eingesetzt hat: So haben im Jahr 2015 1.836 Soldaten Elternzeit bis zu zwei Monaten beantragt, im Jahr 2018 waren

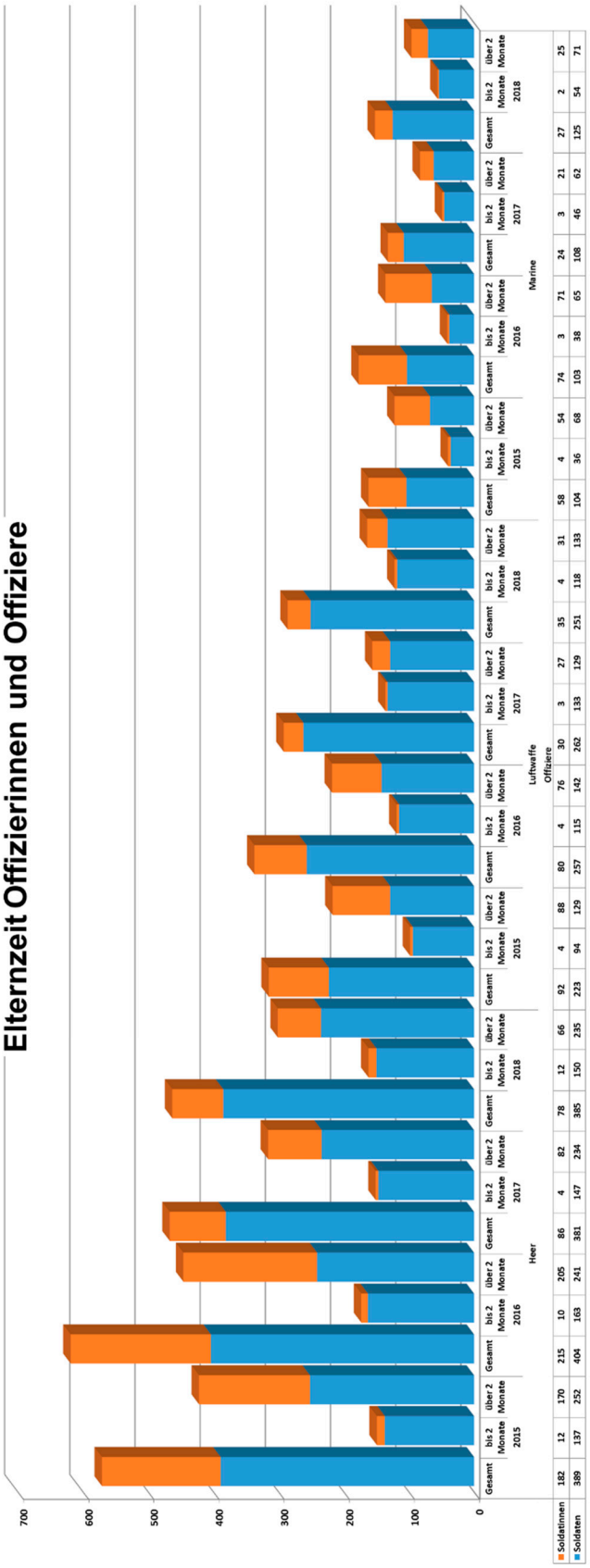
[16] http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/004/1900400.pdf

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

es 1.907 Soldaten. Dieses Ergebnis korrespondiert auch mit den Bewertungen der Bundesregierung im bereits erwähnten Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit. Der Bericht stellt unter anderem fest, dass „die Auswertung der Elterngeldstatistiken belegt, dass Väter mit dem Elterngeld Plus länger beruflich kürzertreten und so einen größeren Beitrag zu einer partnerschaftlichen Aufteilung von Familienaufgaben und Erwerbsarbeit zwischen den Elternteilen leisten können.“

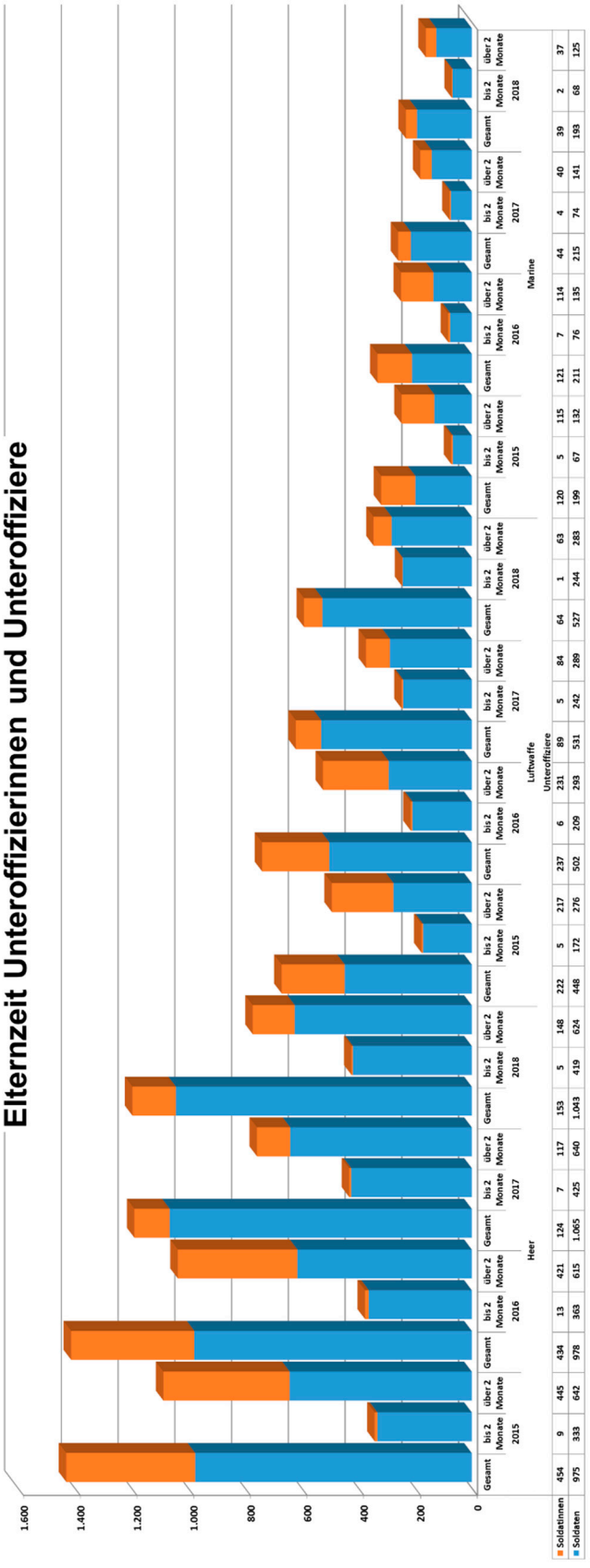
Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 39



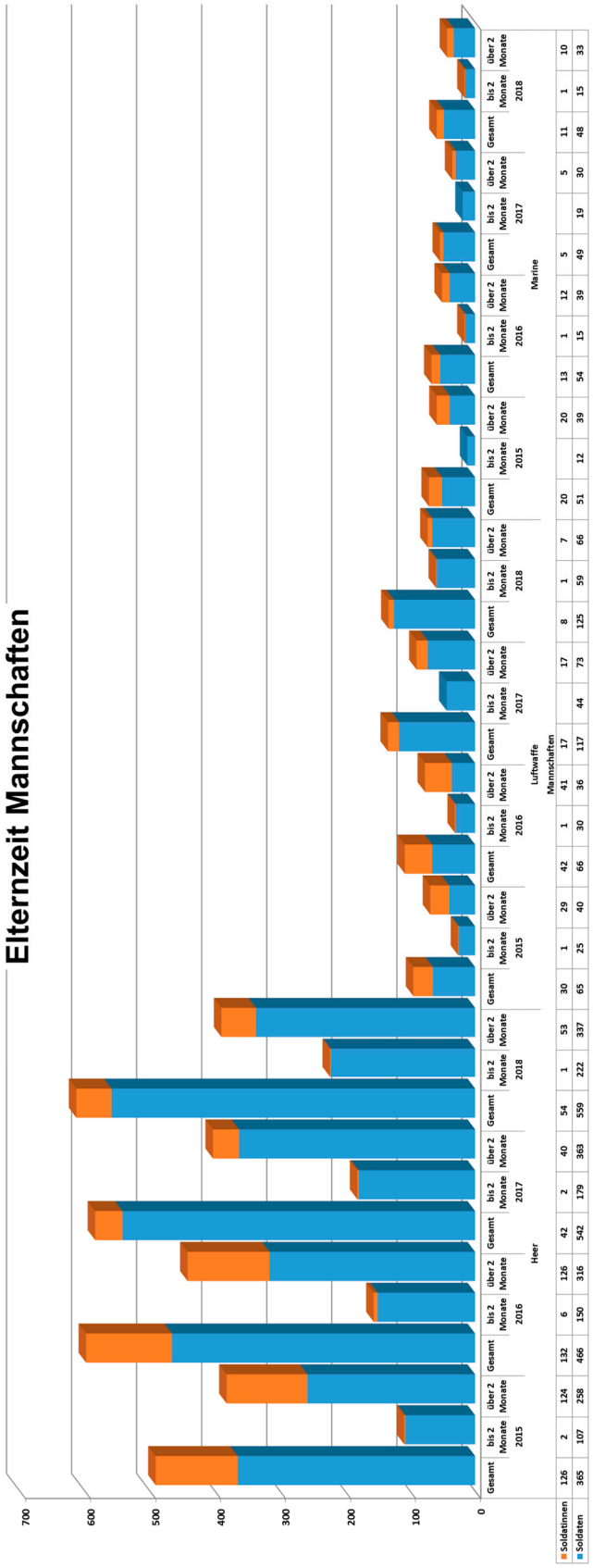
Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 40



Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 41



Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

5.6.5 Möglichkeiten der Kinderbetreuung

Die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Soldatinnen und Soldaten wurden im Berichtszeitraum deutlich ausgebaut.

Junge Familien wollen beides: berufliches Fortkommen und Familienleben. Das gilt auch und insbesondere für die Angehörigen der Bundeswehr. Eine lückenlose Kinderbetreuung zu gewährleisten stand daher weiter im Fokus der Arbeiten der Beauftragten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr. Im Berichtszeitraum wurden weitere erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Betreuungsmöglichkeiten der Kinder von Soldatinnen und Soldaten zu verbessern. Dabei waren die rechtlichen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen, nach denen Kinderbetreuung originäre Aufgabe der Länder und Kommunen ist. Diese stellen die Erfüllung des Rechtsanspruchs im Rahmen der landesgesetzlichen Vorgaben sicher. Dies führt zu einer sehr heterogenen Ausgestaltung der Kinderbetreuung in den Ländern und Kommunen und macht die individuelle Betrachtung jedes einzelnen Standortes unerlässlich. Zudem waren die Rahmenbedingungen des jeweiligen Bundeswehrstandortes in Bezug auf Dienstzeiten, Personalstärken und vorhandener Betreuungsinfrastruktur zu berücksichtigen. An Standorten, an denen ein Kinderbetreuungsbedarf besteht, werden flexible Betreuungsmöglichkeiten durch den Erwerb von Belegrechten an Kinderbetreuungseinrichtungen sowie die Einrichtung von Kindertages-/Großtagespflegen geschaffen.

An den Bundeswehrstandorten München (seit April 2014 Krippe „Campusküken“ auf dem Gelände der Universität der Bundeswehr in München/Neubiberg mit 36 Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren) und Koblenz (Kindergarten „Lazarettzwerge“ beim Bundeswehrzentralkrankenhaus in Koblenz seit Oktober 2014 mit Betreuungsplätzen für bis zu 54 Kindern unter und über drei Jahren) erfolgte zudem der Bau bundeswehrnaher Kindertagesstätten. Bereits im September 2013 war Baubeginn für die Kindertagesstätte „Villa SanIgel“ am Bundeswehrkrankenhaus Ulm. Am 20. Oktober 2015 konnte diese Kindertagesstätte, die Platz für 50 Kinder im Alter von ein bis sechs Jahren bietet, eröffnet werden. Träger ist die Sodexo Dienstleistungen GmbH. Im Juli 2017 feierte die Kindertagesstätte „Regenbogenhaus“ auf der Bonner Hardthöhe bereits ihren 45. Geburtstag. Schon seit 1972 werden dort Plätze für 92 Kinder im Alter von ein bis sechs Jahren bereitgestellt. Im November 2018 wurde mit dem Neubau begonnen und im ersten Quartal 2020 wird diese Kindertagesstätte dann Betreuungsplätze für bis zu 100 Kinder bieten. Eine weitere bundeswehrnahe Kindertagesstätte in Berlin steht in absehbarer Zeit vor der Fertigstellung. Für das dortige Bundeswehrkrankenhaus ist die Eröffnung einer Kindertagesstätte im Oktober 2020 geplant. Dort entstehen 46 Plätze für Kinder unter und über drei Jahren. Als pädagogischer Träger konnte im Wege einer Ausschreibung die Johanniter Unfallhilfe e. V. vertraglich verpflichtet werden.

Der Erwerb von Belegrechten ist nach wie vor eine weitere Möglichkeit, den Kinderbetreuungsbedarf der Familien von Bundeswehrangehörigen zu decken. Hierbei wurden in bereits bestehenden bzw. noch zu bauenden Kindertageseinrichtungen Betreuungsplätze speziell für Bundeswehrangehörige erworben und bedarfsorientiert freigehalten. Im Berichtszeitraum konnten weitere 150 Belegrechte durch die Beauftragte bundesweit erworben werden, so dass den Bundeswehrangehörigen insgesamt rund 500 Belegrechte an 27 Standorten zur Verfügung stehen Sollte ein Belegrechtserwerb nicht möglich sein, können, als weitere Betreuungsmöglichkeit, sogenannte Kindertages-/Großtagespflegen innerhalb militärischer Liegenschaften eingerichtet werden. Dabei arbeiten eine bzw. mehrere Tagespflegepersonen auf selbständiger Basis zusammen und betreuen die Kinder in gemeinsamen Räumlichkeiten. Grundsätzlich stellt die Großtagespflege eine schnell umsetzbare und kostengünstige Möglichkeit zur Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und somit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr dar. Im Berichtszeitraum konnte im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen ein Verfahrensablauf etabliert werden, der die Rahmenbedingungen für die Einrichtung von Kindertages-/Großtagespflegen regelt und zu einer Beschleunigung des Verfahrens zur Einrichtung führt. Zwischenzeitlich wurden an 15 Standorten Kindertages-/Großtagespflegen mit insgesamt 127 Betreuungsplätzen eingerichtet. So wurde beispielsweise im Juni 2017 eine Kindertagespflege unter dem Namen „Löwenzahn“ beim Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung in der Deines-Bruchmüller-Kaserne in Lahnstein eröffnet, in der in einem ersten Schritt bis zu fünf Kinder von einer Tagesmutter während der Dienstzeit betreut werden können.

Weiterhin stehen den Soldatinnen und Soldaten bundesweit für besonders kurzfristig auftretende Notsituationen mehr als 300 Eltern-Kind-Arbeitszimmer in den Liegenschaften der Bundeswehr zur Verfügung. Eltern-Kind-Arbeitszimmer entlasten Eltern, die durch den ungeplanten Ausfall von Kindertagesstätte oder familiärer Betreuung vor dem Problem stehen, ihre Kinder während der Dienstzeit selbst versorgen zu müssen. Sie können

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

ihre Kinder mitbringen und während ihrer Dienstzeit in diesen speziell für diese Zwecke hergerichteten Büroräumen betreuen.

5.6.6 Pflege von Angehörigen

Im Jahr 2013 beschlossen die obersten Bundesbehörden, den Familienservice II für die Beschäftigten ihrer Geschäftsbereiche einzuführen. Der Familienservice vermittelt innerhalb von 24 Stunden eine Kindernotfallbetreuung und eine Notfallbetreuung zur Sicherung der Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen. Seit Juli 2015 sind die Leistungen abrufbar. Die Bundeswehr beteiligt sich daran im Rahmen eines vierjährigen Pilotverfahrens mit sieben Bundeswehrstandorten (Bonn, Koblenz, Munster, Wilhelmshaven, Schortens sowie die Bundeswehrkrankenhäuser in Berlin und Westerstede).

Mit dem Pilotverfahren sollen Erkenntnisse über die Nutzung und die Kosten des Familienservices II gewonnen werden, um entscheiden zu können, ob eine Ausweitung des Familienservices II auf die gesamte Bundeswehr sinnvoll ist. Es ist festzustellen, dass die geschaffenen zusätzlichen Angebote des Familienservices II bekannt sind und von den Bundeswehrangehörigen als positive Unterstützung in Notsituationen wahrgenommen und als „Ultima Ratio“ genutzt werden.

5.6.7 Betreuungsurlaub

§ 13 Absatz 1 SGleiG bestimmt, dass Soldatinnen und Soldaten nach Maßgabe des § 28 Absatz 5 SG Urlaub zur Betreuung oder Pflege von Kindern unter 18 Jahren oder von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen zu ermöglichen ist. Die Zahl der Soldatinnen und Soldaten, die im Berichtszeitraum auf dieser Grundlage Betreuungsurlaub in Anspruch genommen haben, hat sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum leicht erhöht. So wurde im Jahr 2014 in 29 Fällen Betreuungsurlaub bewilligt. Im Jahr 2015 waren es 38 Fälle, im Laufe des Berichtszeitraums gingen die Zahlen auf 31 im Jahr 2016, 33 im Jahr 2017 und wieder 31 im Jahr 2018 zurück. Unverändert nehmen überwiegend Soldatinnen Betreuungsurlaub in Anspruch, ihr Anteil betrug über den Berichtszeitraum hinweg im Schnitt 56,25 Prozent.

5.6.8 Beruflicher Wiedereinstieg

Die Rahmenbedingungen für den beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingen Abwesenheiten wurden durch geeignete Maßnahmen weiter verbessert.

Fragen zum beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingten Urlauben beschäftigen Soldatinnen und Soldaten schon weit im Vorfeld einer möglichen beruflichen Auszeit und beeinflussen ihre Entscheidung hinsichtlich des Zeitpunktes und der Länge des Urlaubs. Fragen zu den beruflichen Perspektiven nach dem Wiedereinstieg stehen dabei im Mittelpunkt. § 14 Absatz 2 SGleiG bestimmt, dass die Dienststelle durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Soldatinnen und Soldaten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern hat. Im Berichtszeitraum wurde diese gesetzliche Vorgabe durch die Dienststellen in unterschiedlicher Ausprägung umgesetzt. Dazu gehörten vor allem ein regelmäßiges Kontakthalten, Aufzeigen von Teilnahmemöglichkeiten an Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen bis hin zu „Newslettern“ für familienbedingt abwesende Soldatinnen und Soldaten, in denen über wichtige dienstliche Veränderungen informiert wurde.

Die bisher geltende Regelung, dass bei Abwesenheiten von weniger als sechs Monaten die Verwendung nach Rückkehr aus der Elternzeit in aller Regel auf dem ursprünglichen Dienstposten sichergestellt wurde, hat das Bundesministerium der Verteidigung ab November 2016 nochmals deutlich verbessert. Seither wird auch bei einer zwölfmonatigen elternzeitbedingten Abwesenheit Soldatinnen und Soldaten die Zusicherung gegeben, dass nach Beendigung der Elternzeit grundsätzlich wieder derselbe oder ein gleichwertiger Dienstposten innerhalb des Standortes zur Verfügung gestellt wird. Betroffenen Soldatinnen und Soldaten vermittelt diese Zusicherung Sicherheit für die Zukunft. Sie werden als junge, werdende Eltern dadurch ermutigt, länger als sechs Monate Elternzeit in Anspruch zu nehmen, ohne mit einem belastenden Standortwechsel bei Rückkehr aus der Elternzeit rechnen zu müssen. Zudem wurde das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr bereits im Dezember 2015 durch das Bundesministerium der Verteidigung angewiesen, mit Soldatinnen und Soldaten vor und nach Elternzeiten Personalentwicklungsgespräche zu führen, um die Verbindung zum Beruf zu gewährleisten und insbesondere den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Diese Anweisung geht über die gesetzliche Forderung aus dem SGleiG hinaus, wonach mit Soldatinnen und Soldaten rechtzeitig lediglich vor Ablauf einer Beurlaubung aus familiären Gründen Personalgespräche zu führen sind (§ 14 Absatz 3). Bei den

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Personalentwicklungsgesprächen zwischen Personalführung und den Soldatinnen und Soldaten werden einerseits Dauer und Zeitpunkt einer familienbedingten Beurlaubung erörtert und andererseits rechtzeitig vor Ende des Bewilligungszeitraums die weitere Verwendungsplanung abgestimmt.

5.6.9 (Sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz

Die Bundeswehr hat zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder Vorfällen mit sexuellem Bezug entgegenzuwirken.

Die im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung anzuwendende Zentrale Dienstvorschrift „Wehrdisziplinarordnung und Wehrbeschwerdeordnung“[17] trifft im Abschnitt 1.46 für Soldatinnen und Soldaten konkrete Regelungen zum Umgang mit Sexualität in der Bundeswehr. Danach toleriert die Bundeswehr keine Form sexueller Belästigungen oder gegen die freie Willensentschließung anderer Personen vorgenommene sexuelle Handlungen. Entsprechende Verfehlungen werden mit Mitteln des Dienst- und Disziplinarrechts geahndet und – sofern der Verdacht eines strafbaren Verhaltens vorliegt – grundsätzlich an die Strafverfolgungsbehörden abgegeben. In den konkreten Einzelfällen greift die Bundeswehr mit den ihr gesetzlich zur Verfügung stehenden statusrechtlichen, disziplinaren und arbeitsrechtlichen Mitteln gegen die handelnden Personen durch.

Die Bundeswehr hat zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder Vorfällen mit sexuellen Bezug entgegenzuwirken. So wird im Rahmen der Rechtsausbildung in den Streitkräften von der Grundausbildung bis zum Offizierlehrgang, ferner bei Lehrgängen für angehendes ziviles und militärisches Führungspersonal die rechtliche Gleichstellung von Männern und Frauen unterrichtet und damit die Bedeutung der Thematik unterstrichen. Um den Schutz vor sexualisierter und geschlechtsspezifischer Gewalt zu verbessern, wird im Rahmen der Lehr- und Ausbildungsinhalte der verschiedenen Laufbahnen über Maßnahmen zur Sensibilisierung und Wissensvermittlung im Bereich sexualisierte und geschlechtsspezifische Gewalt sowie sexuelle Ausbeutung informiert. Hier werden entsprechende Grundlagen zur Wahrnehmung der Geschlechterperspektive gelegt. Ziel ist die Sensibilisierung der Soldatinnen und Soldaten, sowohl in Richtung „Dienst von Frauen in den Streitkräften“ als auch in Richtung „Stellung der Frau in der Gesellschaft“.

Im Rahmen der andauernden Maßnahme „Gute Führung von Anfang an vermitteln“ wurden Unterrichts- und Ausbildungshilfen zu über 100 Themen aus dem Bereich der Inneren Führung entwickelt, die sich insbesondere an Ausbilderinnen und Ausbilder an Lehreinrichtungen der Bundeswehr richten und unter anderem die Themen

- Definition Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing/Bossing,
- Maßnahmen gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung sowie
- soldatisches Selbstverständnis, Kommunikation, Dienstaufsicht, Medienkompetenz und Umgang mit Social Media

behandeln. Informationen zum Thema Prävention von Diskriminierung und sexueller Belästigung sind zudem für alle Ausbildungseinrichtungen und Dienststellen der Bundeswehr online abrufbar.

Am 31. Januar 2017 wurde im Bundesministerium der Verteidigung die Ansprechstelle „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ eingerichtet. Sie wendet sich an alle aktiven und ehemaligen Bundeswehrangehörigen, die – militärisch wie zivil – Mobbing, Diskriminierung, körperliche oder seelische Gewalt, sexuelle Gewalt oder sexuelle Belästigung innerhalb der Bundeswehr erfahren oder erfahren haben. Diese Ansprechstelle nimmt entsprechende Hinweise entgegen, berät und unterstützt Betroffene und koordiniert bzw. steuert die Einzelfallprüfung, damit erforderliche Aufklärungs-, Verfolgungs-, Schutz- oder Hilfsmaßnahmen eingeleitet werden können. Durch die systematische Analyse aller Hinweise sollen zudem eventuell erkennbare strukturelle Defizite aufgedeckt und gezielte Maßnahmen zu ihrer Vermeidung und Behebung initiiert werden.

Auch als Reaktion auf Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung wurde schon im Jahr 2015 das Meldewesen „Innere und Soziale Lage der Bundeswehr“ eingerichtet, mit dem Ziel der Sofortinformation und der Generierung eines diesbezüglichen Lagebildes. Die Implementierung dieses verpflichtenden Meldewesens befördert zugleich die Meldekultur durch ein niedrigschwelliges Instrument zur Meldung von Vorfällen. Im Rahmen dieses Meldewesens werden seit dem Jahr 2016 Verdachtsmeldungen zu Straftaten gegen die sexuelle

[17] ZDv A-2160/6

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Selbstbestimmung von betroffenen Bundeswehrangehörigen gemeldet. Im Jahr 2016 waren dies 37 Verdachtsfälle, im Jahr 2017 67 Verdachtsfälle und im Jahr 2018 92 Verdachtsfälle. Zugrunde gelegt wurden Vorfälle, die im Dienst stattgefunden haben und somit als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gewertet werden können. Konkrete Erkenntnisse über die Gründe für den Anstieg der gemeldeten Verdachtsfälle liegen nicht vor. Ein Zusammenhang mit der gestiegenen gesamtgesellschaftlichen Aufmerksamkeit und der verstärkten Sensibilisierung für das Thema bei der Bundeswehr liegt aber nahe.

6 Militärische Gleichstellungsbeauftragte

6.1 Ausbildung

Gleichstellungsbeauftragte üben ein wichtiges und forderndes Amt mit einem breiten Aufgabenspektrum aus. Es obliegt der jeweiligen Amtsinhaberin, sich in ihre Aufgaben nach § 19 SGleiG einzuarbeiten. Dies gelingt – unter anderem abhängig von Persönlichkeit, Lebenserfahrung, militärischem Werdegang und persönlichem Engagement für die Aufgabe – unterschiedlich schnell und gut. Die Bundeswehr unterstützt, insbesondere neu in das Amt gewählte militärische Gleichstellungsbeauftragte, bei dieser Einarbeitung mit einer fundierten Erstausbildung. Der Anspruch auf Fortbildung ist zudem gesetzlich garantiert (§ 18 Absatz 3 SGleiG).

Am Zentrum Innere Führung wurden im Berichtszeitraum mehrmals jährlich einwöchige Basis- und Aufbautrainings für militärische Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen durchgeführt. Mit dem Basistraining, das sich insbesondere an neu gewählte Gleichstellungsbeauftragte, deren Stellvertreterinnen sowie das Unterstützungspersonal wendet, sollen die Teilnehmenden befähigt werden, die Aufgaben einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten einer Dienststelle in der Beratung der Dienststellenleitung sowie der Betreuung der Soldatinnen und Soldaten wahrzunehmen und die Gleichstellungsvertrauensfrauen ihres Zuständigkeitsbereiches fachlich anzuleiten. Beim Aufbautraining sollen die Teilnehmerinnen durch die Vertiefung fachlicher Kenntnisse befähigt werden, die Aufgaben und Rechte einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten gegenüber der Dienststellenleitung und den ihrem Wahlbereich zugeordneten Soldatinnen und Soldaten handlungssicher wahrzunehmen. Für militärische Gleichstellungsvertrauensfrauen wurden – aufgrund der unterschiedlichen Aufgabenstellungen – regelmäßig dreitägige Kompakttrainings durchgeführt, die dazu befähigen sollen, die Aufgaben wahrzunehmen. Im Berichtszeitraum wurden im Basislehrgang 100 Teilnehmende qualifiziert, am Aufbautraining haben 30 Soldatinnen teilgenommen. Das Ausbildungsangebot für militärische Gleichstellungsvertrauensfrauen wurde von 145 Teilnehmenden genutzt.

Im Berichtszeitraum hat das Zentrum für Informationsarbeit der Bundeswehr darüber hinaus einmal jährlich ein 14-tägiges Medien- und Kommunikationstraining für militärische Gleichstellungsbeauftragte angeboten, mit dem die Teilnehmerinnen in die Lage versetzt werden sollen, die Grundlagen der Informationsarbeit in ihrem Verantwortungsbereich anzuwenden und mit Vertretern von Medien und Behörden/Dienststellen und der Öffentlichkeit kompetent umzugehen.

Die Lehrgänge unterliegen grundsätzlich einer permanenten Überprüfung hinsichtlich ihrer inhaltlichen Verbesserung. Mit der zunehmenden Erfahrung der Amtsinhaberinnen – viele stellten sich erneut zur Wahl – wird die Weiterbildung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten in der Zukunft eine größere Bedeutung erlangen.

6.2 Zusammenarbeit mit den militärischen Gleichstellungsbeauftragten

Das Bundesministerium der Verteidigung fördert mit geeigneten Maßnahmen die Zusammenarbeit mit den militärischen Gleichstellungsbeauftragten.

Das SGleiG bestimmt, dass neben der Wahl einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten für den Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung in den militärischen Organisationsbereichen für jede Dienststelle ab der Divisionsebene und vergleichbar eine militärische Gleichstellungsbeauftragte zu wählen ist. In den zivilen Organisationsbereichen wird bei den Bundesoberbehörden eine militärische Gleichstellungsbeauftragte gewählt.

Die Umsetzung der Gleichstellungsgesetze in der Bundeswehr ist eine Führungsaufgabe und schon deshalb eine inhaltliche und organisatorische Selbstverständlichkeit. Verantwortlich hierfür ist die Leiterin bzw. der Leiter der jeweiligen Dienststelle. Die Dienststellen sind gesetzlich verpflichtet, die militärische Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen, eng mit ihr zusammenzuarbeiten und sie bei allen Angelegenheiten einzubinden, die ihren Aufgabenbereich betreffen (§§ 19 und 20 SGleiG). Die Zusammenarbeit zwischen den Dienststellen und den militärischen Gleichstellungsbeauftragten basiert überwiegend

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

auf vertrauensvoller Kooperation, offenem Dialog und konstruktivem Austausch. Die Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten hat sich im Berichtszeitraum weiter positiv entwickelt. Diese Feststellung stützt sich auch auf eine im Jahr 2017 durch das Bundesministerium der Verteidigung initiierte bundeswehrweite Abfrage, die das Ziel hatte, in einem festgelegten Zeitraum festzustellen, ob und inwieweit eine gesetzeskonforme Einbindung aus Sicht der militärischen Gleichstellungsbeauftragten tatsächlich unterblieben ist. Ergebnis dieser Abfrage war, dass sich die Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten bei den Dienststellen hinsichtlich der Tiefe und Regelmäßigkeit zwar überwiegend an den gesetzlichen Vorgaben orientiert, aber unterschiedlich ausgeprägt ist. Auch wenn bei vielen Dienststellen mittlerweile regelmäßige Gespräche stattfinden, die militärischen Gleichstellungsbeauftragten zu Tagungen eingeladen und in Arbeits- oder Dienstbesprechungen einbezogen werden, besteht bei anderen Dienststellen noch Optimierungsbedarf. Die Zusammenarbeit auf der Arbeitsebene war häufig noch von Unsicherheiten geprägt. Aus Sicht der militärischen Gleichstellungsbeauftragten fehle oft das Wissen, in welchen Angelegenheiten und zu welchen Anlässen die Gleichstellungsbeauftragte zu welchem Zeitpunkt und in welchem Umfang einzubeziehen und zu informieren ist und dass in Zweifelsfällen der militärischen Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Prüfung zu geben ist, ob eine Angelegenheit oder Maßnahme Gleichstellungsbezug hat. Dass in der Frage der Zusammenarbeit mit den militärischen Gleichstellungsbeauftragten teilweise noch Verbesserungsbedarf besteht, zeigen auch Fälle, in denen militärische Gleichstellungsbeauftragte von ihrem Einspruchsrecht nach § 21 SGleiG Gebrauch gemacht haben. Für das Bundesministerium der Verteidigung ist es deshalb eine Daueraufgabe, immer wieder dafür zu sensibilisieren, dass die Berücksichtigung gleichstellungsrechtlicher Aspekte nicht nur gesetzliche Vorgabe, sondern auch ein unverzichtbares Attraktivitätsmerkmal für einen modernen Arbeitgeber ist. Entsprechende Maßnahmen des Bundesministeriums der Verteidigung zielen genau darauf ab. So wurde im August 2016 die grundlegend neu gefasste Zentrale Dienstvorschrift „Anwendung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes“[18] in Kraft gesetzt. Die Vorschrift mit ihren umfassenden Aussagen stellt deutlich nicht nur die Aufgaben, sondern auch die Bedeutung und Verantwortung der Dienststellenleitung im Zusammenhang mit gleichstellungsrechtlichen Fragen heraus. In diese Vorschrift wurden auch die bereits im vierten Erfahrungsbericht angesprochenen „Leitsätze für die Zusammenarbeit mit der zivilen und militärischen Gleichstellungsbeauftragten“ aufgenommen. Sie haben damit bindenden Charakter für die Zusammenarbeit mit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten. Das für militärisches Gleichstellungsrecht zuständige Referat im Bundesministerium der Verteidigung führt regelmäßige Arbeitstagungen mit Angehörigen der für zivile und militärische Gleichstellung zuständigen Grundsatzreferate des nachgeordneten Bereiches durch, bei denen die Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten stets thematisch aufbereitet wird und breiten Raum einnimmt. Zudem hat dieses Referat mit Schreiben vom 15. Mai 2017 den gesamten nachgeordneten Bereich für Fragen der Gleichstellung sensibilisiert und auf die Bedeutung der gesetzlichen Vorgaben zur Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten hingewiesen. Der eingeschlagene Weg einer beharrlichen Sensibilisierung der Dienststellen verspricht Erfolg. Die Entwicklung in den letzten Jahren, in denen eine Verbesserung der Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten erkennbar ist, belegt dies. Ein weiteres Indiz dafür, dass Fragen der Gleichstellung bei den Dienststellen verstärkt an Bedeutung gewonnen haben, ist der zunehmende Bedarf für eine Unterstützung und Förderung durch die Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung der gleichstellungsrechtlichen Vorgaben. So haben im Berichtszeitraum sechs Dienststellenleiterinnen bzw. -leiter auf Grundlage des § 18 Absatz 2b Satz 3 SGleiG beantragt, auch die jeweilige Stellvertreterin ihrer Gleichstellungsbeauftragten, die nach dem SGleiG grundsätzlich als Abwesenheitsvertreterin agiert, vollständig von ihren dienstpostenbezogenen Aufgaben zu entlasten. Das Bundesministerium der Verteidigung wird den Weg der Sensibilisierung konsequent weiterverfolgen und nicht nachlassen in dem Bemühen, die Umsetzung der Gleichstellungsgesetze in der Bundeswehr weiter zu fördern.

Erfreulich ist auch die Entwicklung in der Frage der personellen Unterstützung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten, die ihr nach § 18 Absatz 2a SGleiG neben der räumlichen und sachlichen Ausstattung gesetzlich garantiert ist. Die im vierten Erfahrungsbericht angesprochene Einrichtung von Dienstposten „Stabsdienstfeldwebel Streitkräfte“ (Besoldungsgruppen A 7 bis A 9) als Unterstützungspersonal konnte im Berichtszeitraum organisationsbereichsübergreifend bei allen militärischen Gleichstellungsbeauftragten abgeschlossen werden. Damit wurde eine wichtige Voraussetzung für eine wirkungsvolle Unterstützung der Arbeit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten geschaffen.

6.3 Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsvertrauensfrauen

Das SGleiG bestimmt, dass in Dienststellen der militärischen Organisationsbereiche ohne eigene militärische

[18] ZDv A-1442/1

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Gleichstellungsbeauftragte die Dienststellenleitung oberhalb der Einheitsebene eine Gleichstellungsvertrauensfrau zu bestellen hat. In Dienststellen der zivilen Organisationsbereiche kann eine Gleichstellungsvertrauensfrau ab der Ebene Bundesunterbehörde bestellt werden. Die Bestellung erfolgt für vier Jahre und im Einvernehmen mit der zuständigen militärischen Gleichstellungsbeauftragten. Sie bedarf der Zustimmung der Soldatin. Die Gleichstellungsvertrauensfrau ist Ansprechpartnerin für die Soldatinnen und Soldaten der Dienststelle sowie der zuständigen militärischen Gleichstellungsbeauftragten. Die Aufgabe der Gleichstellungsvertrauensfrau besteht in der Vermittlung von Informationen zwischen den Soldatinnen und Soldaten einerseits und der zuständigen militärischen Gleichstellungsbeauftragten andererseits. Die Gleichstellungsvertrauensfrau berät die zuständige militärische Gleichstellungsbeauftragte in allen Fragen, die die Dienststelle betreffen, bei der sie als Gleichstellungsvertrauensfrau bestellt ist. Eine Entlastung von den dienstlichen Aufgaben für die Wahrnehmung dieser Aufgabe ist nicht vorgesehen.

Die Zusammenarbeit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten mit den Gleichstellungsvertrauensfrauen in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen war überwiegend konstruktiv, vertrauensvoll und ergebnisorientiert. Die Kommunikation fand situationsabhängig fernmündlich, schriftlich oder persönlich statt. Viele Gleichstellungsbeauftragte führten für ihre Gleichstellungsvertrauensfrauen im Berichtszeitraum regelmäßige Informationsveranstaltungen durch. Die Gleichstellungsvertrauensfrauen sind wichtige und unverzichtbare Bindeglieder zwischen den militärischen Gleichstellungsbeauftragten und den Dienststellen vor Ort. Sie sind Garantinnen dafür, dass gleichstellungsrelevante Themen und Aspekte in die Fläche transportiert werden. Gleichzeitig sorgen die Gleichstellungsvertrauensfrauen für den wichtigen Informationsfluss bis zu allen Soldatinnen und Soldaten. Von der Möglichkeit, der Gleichstellungsvertrauensfrau nach § 19 Absatz 3 Satz 4 SGleiG eigene Aufgaben zu übertragen, haben die militärischen Gleichstellungsbeauftragten, in Abhängigkeit von der Größe ihres Zuständigkeitsbereiches oder der regionalen Dislozierung der jeweiligen Dienststellen, differenziert Gebrauch gemacht.

6.4 Wahlverfahren

Der Bestellung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin geht regelmäßig eine Wahl voraus. Grundlage hierfür ist die durch das Bundesministerium der Verteidigung erlassene Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen vom 12. Mai 2005. Im Berichtszeitraum fanden in den meisten Dienststellen in den militärischen und zivilen Organisationsbereichen im vierten Quartal 2017 Neuwahlen statt. Bei dem am 5. April 2017 in Dienst gestellten Kommando Cyber- und Informationsraum fand im Jahr 2017 erstmals die Wahl zur militärischen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin statt.

Bei den Wahlen zur militärischen Gleichstellungsbeauftragten stellte sich häufig erneut die Frage nach der „Attraktivität“ des Amtes. So gestaltete sich in einigen Dienststellen die Identifizierung von Soldatinnen, die ihre Bereitschaft zur Übernahme des Amtes erklärten und sich zur Wahl stellten, schwierig. Soldatinnen befürchten oftmals bei der Übernahme des Amtes einen „Karriereknick“: Nachteile bei der Beförderung oder z. B. Schwierigkeiten bei einem Antrag auf Übernahme zur Berufssoldatin. Das Bundesministerium der Verteidigung trägt mit der Zentralen Dienstvorschrift „Förderung vom Dienst freigestellter, entlasteter oder im öffentlichen Interesse oder wegen Familienpflichten beurlaubter Soldatinnen und Soldaten“[19] den Vorgaben des § 18 Absatz 5 SGleiG Rechnung, wonach Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden dürfen. Die immer wieder geäußerten Befürchtungen werden im Bundesministerium der Verteidigung ernst genommen. Ggf. erkannter Optimierungsbedarf in dieser Frage wird aufgegriffen und umgesetzt. Beispielhaft hierfür steht eine Anweisung an das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr: Danach sind künftig mit Gleichstellungsbeauftragten bei festen „Wegpunkten“, bei Übernahme des Amtes sowie in der Mitte der Amtswahrnehmung und zum Ende einer Amtsperiode Personalentwicklungsgespräche zu führen. Diese Gespräche schaffen die erforderliche Transparenz und sind geeignet, einem ebenfalls durch Gleichstellungsbeauftragte immer wieder geäußerten Informations- und Wahrnehmungsdefizit durch die Personalführung entgegenzutreten.

Die Wahlen selbst verliefen überwiegend reibungslos, die Wahlbeteiligungen fielen sehr unterschiedlich aus und reichten von gerade einmal sieben Prozent bis zu 75 Prozent. Mehrheitlich lag die Wahlbeteiligung aber bei über 50 Prozent. Bei wenigen Wahlvorständen bestanden Unsicherheiten, die zu formalen Fehlern im Wahlverfahren führten. Im Ergebnis mussten bei zwei Dienststellen die Wahlverfahren neu eingeleitet werden mit der Folge, dass dort für eine Übergangszeit von jeweils mehreren Wochen keine Gleichstellungsbeauftragten

[19] ZDv A-1336/1

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

und Stellvertreterinnen bestellt werden konnten. In zwei anderen Dienststellen wurden die Wahlen von Wahlberechtigten nach § 16f SGleiG beim Truppendienstgericht angefochten. In einem Fall hat das zuständige Truppendienstgericht die angefochtene Wahl für ungültig erklärt. Die Wahl musste wiederholt werden. Im zweiten Fall hat das zuständige Truppendienstgericht den Antrag auf Anfechtung der Wahl zurückgewiesen.

Das Bundesministerium der Verteidigung hat die offensichtlich bestehenden Unsicherheiten aufgegriffen und beabsichtigt, Anwendungshinweise zur Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen herauszugeben. Mit ergänzenden Hinweisen und Erläuterungen zur einheitlichen und sachgerechten Anwendung der Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen ist zu erwarten, dass künftig Wahlverfahren ohne Zwischenfälle durchgeführt und Fehler vermieden werden können.

6.5 Militärische Gleichstellungsbeauftragte und besondere Verwendungen im Ausland

Die militärische Gleichstellungsbeauftragte des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr ist zugleich für alle Soldaten und Soldatinnen in den Einsatzkontingenten zuständig. Im Rahmen von Einweisungen im Einsatzführungskommando der Bundeswehr wurden die jeweiligen Kontingentführungen und die jeweils für das Führungsgrundgebiet 1 (Personal) eingeplanten Soldatinnen und Soldaten von der militärischen Gleichstellungsbeauftragten des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr in die Aufgaben, Rechte und Pflichten als zuständige militärische Gleichstellungsbeauftragte und in den Ablauf der durch die Kontingentführungen zu bestellenden Gleichstellungsvertrauensfrauen im Einsatz eingewiesen. Die Gleichstellungsvertrauensfrauen im Einsatz sind für die militärische Gleichstellungsbeauftragte des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr ein wichtiges und unverzichtbares Bindeglied zwischen den Einsatzkontingenten und dem Einsatzführungskommando der Bundeswehr. Um gleichstellungsrelevante Themen in die Fläche zu transportieren und den Informationsfluss zu gewährleisten, hatten die Kontingentführungen bei Aufteilung eines Kontingentes auf mehrere Einsatzliegenschaften die Möglichkeit, weitere weibliche Ansprechpersonen zu bestellen.

Die militärische Gleichstellungsbeauftragte des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr übertrug allen Gleichstellungsvertrauensfrauen im Einsatz das Beteiligungsrecht an einer vorzeitigen Beendigung einer besonderen Verwendung im Ausland als eigene Aufgabe (§ 19 Absatz 3 Satz 4 SGleiG). Die militärische Gleichstellungsbeauftragte des Einsatzführungskommandos wurde dabei frühzeitig eingebunden und konnte sowohl Gleichstellungsvertrauensfrauen im Einsatz als auch die Kontingentführungen entsprechend beraten.

Die Zusammenarbeit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr mit den Gleichstellungsvertrauensfrauen im Einsatz und den Kontin-gentführungen gestaltete sich in allen gleichstellungsrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich unproblematisch. Aufgrund der großen Entfernung zu den Einsatzorten und der Einsatzrotation (zwischen drei und sechs Monaten) war es für die militärische Gleichstellungsbeauftragte des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr nicht möglich, alle Einsatzkontingente zu bereisen und alle Gleichstellungsvertrauensfrauen im Einsatz persönlich kennenzulernen. Aus diesem Grund wurde stets ein enger telefonischer und schriftlicher Kontakt gehalten.

Das Einsatzführungskommando der Bundeswehr stellte allen Gleichstellungsvertrauensfrauen im Einsatz eine Handlungshilfe zur Verfügung. Zusätzlich erhielten alle Kontingentführungen und alle Gleichstellungsvertrauensfrauen im Einsatz eine Checkliste zu Art und Umfang der Beteiligung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr sowie den Vortrag zum Thema „sexuelle Belästigung – Prävention“.

7 Zukunftsfelder der Gleichstellungspolitik

Die Bundeswehr muss allen Angehörigen ein offenes und wertschätzendes Arbeitsumfeld bieten, die geschlechtsspezifische Gleichbehandlung und eine faire Chance zur Teilhabe an allen Karrierewegen sicherstellen.

Der Dienst von Soldatinnen in der Bundeswehr ist heute gelebte Normalität. Frauen leisten ihren Beitrag in allen Laufbahnen und Arbeitsbereichen und für sie gelten die gleichen Maßstäbe wie für Männer. Über die bisherigen Erkenntnisse hinaus sind im Rahmen der Dimension Geschlecht aber weiterhin mögliche Defizite zu identifizieren und zu überwinden. Denn zwischen Soldatinnen und Soldaten gibt es nicht nur Stereotypisierung in Beurteilungsverfahren und Leistungsbewertungen, sondern auch geschlechtsspezifische Unterschiede in Aufgabenstellungen. Während die Zahl von Soldatinnen in den Streitkräften weiter zunimmt, sind sie im Hinblick auf Führungspositionen in Organisationsbereichen, Dienststellen und technischen Bereichen unverändert unterrepräsentiert. Das Bundesministerium der Verteidigung setzt die Arbeit der letzten Jahre im Bereich

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Chancengerechtigkeit fort und unterstützt die leistungsgerechte Übernahme von Führungspositionen durch Soldatinnen unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese. Ggf. vorhandene Barrieren, die der geschlechtsspezifischen Gleichbehandlung und der chancengerechten Teilhabe von Soldatinnen an Karrieren entgegenstehen, sollen durch wirksame Maßnahmen überwunden werden.

Ein wichtiger Aspekt hierbei ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit den Maßnahmen der Agenda Attraktivität, die in die Personalstrategie der Bundeswehr übernommen wurden, sind bereits Aktivitäten zur Verbesserung der Entwicklungsmöglichkeiten sowie bei Arbeitszeiten und Kinderbetreuung ergriffen worden, die beiden Geschlechtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst erleichtern. Hierzu zählen im Rahmen der Vereinbarkeit neben der Kinderbetreuung, die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes sowie die Hilfe und Unterstützung bei einer Notfallbetreuung. Die chancengerechte Entwicklung der Leistungspotenziale aller Soldatinnen und Soldaten ist in allen Lebensphasen zu gewährleisten. Aufgrund der demografischen Entwicklung gewinnt das Thema „Pflege von Familienangehörigen“ an Bedeutung und zeigt, dass über die Gleichstellungsthematik mit ihrem geschlechtsspezifischen Fokus hinaus ein Bedarf zur Entwicklung eines umfassenden Vielfaltsmanagements besteht. Die sechs inneren Vielfaltsdimensionen

- Geschlecht,
- Alter,
- Behinderung,
- ethnisch-kulturelle Herkunft,
- Religion und Weltanschauung,
- Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung

prägen einen Menschen und können aufgrund ihrer Unterschiede in der täglichen Begegnung zu Spannungen führen. Dies gilt sowohl für die Gesellschaft als auch für die Bundeswehr. Ein aktives Vielfaltsmanagement anerkennt die Verschiedenheit von Menschen in der Bundeswehr, erkennt ebenso die Chancen in den individuellen Erfahrungen und Fähigkeiten und fördert ein verständiges, respektvolles Miteinander für eine gemeinsame und erfolgreiche Auftragserfüllung bei gleichzeitiger Sicherstellung der Einsatzbereitschaft der Streitkräfte.

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Anhang

Ordnung der Laufbahnen

Laufbahngruppe	Laufbahn	Dienstgrad-gruppe	Dienstgrad	Besoldungsgruppe	grundsätzlicher Status
Mannschaften	des Truppendienstes des Sanitätsdienstes des Militärmusikdienstes	Mannschaften	Soldat (z. B. Schütze, Matrose)	A 3	SaZ[20]/FWDL[21]
			Gefreiter	A 3 Z	SaZ/FWDL
			Obergefreiter	A 4	SaZ/FWDL
			Hauptgefreiter	A 4 Z	SaZ/FWDL
			Stabsgefreiter	A 5	SaZ
			Oberstabsgefreiter	A 5 Z	SaZ
Unteroffiziere	**Fachunteroffiziere** des Sanitätsdienstes des Militärmusikdienstes des allgemeinen Fachdienstes	Unteroffiziere ohne Portepee			
			Unteroffizier/Maat	A 5	SaZ
			Stabsunteroffizier/Obermaat	A 6 / A 7	SaZ
	Feldwebel des Truppendienstes des Sanitätsdienstes des Militärmusikdienstes des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr des allgemeinen Fachdienstes	Unteroffiziere mit Portepee	Feldwebel/Bootsmann	A 7	SaZ/BS[22]
			Oberfeldwebel/Oberbootsmann	A 7	SaZ/BS
			Hauptfeldwebel/Hauptbootsmann	A 8 Z	SaZ/BS
			Stabsfeldwebel/Stabsbootsmann	A 9	BS
			Oberstabsfeldwebel/ Oberstabsbootsmann	A 9 Z	BS
Offiziere	des Truppendienstes des Militärmusikdienstes des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr	Leutnante	Leutnant/Leutnant zur See	A 9	SaZ/BS
			Oberleutnant/Oberleutnant zur See	A 10	SaZ/BS
		Hauptleute	Hauptmann/Kapitänleutnant	A 11 / A 12	SaZ/BS
		Stabsoffiziere	Major/Korvettenkapitän	A 13	BS
			Oberstleutnant/Fregattenkapitän	A 14 / A 15	BS
			Oberst/Kapitän zur See	A 16 / B 3	BS
		Generale/ Admirale	Brigadegeneral/Flottillenadmiral	B 6	BS
			Generalmajor/Konteradmiral	B 7	BS
			Generalleutnant/Vizeadmiral	B 9	BS
			General/Admiral	B 10	BS
	des Sanitätsdienstes	Stabsoffiziere	Stabsarzt/Stabsapotheker/Stabsveterinär	A 13	SaZ/BS
			Oberstabsarzt/Oberstabsapotheker/ Oberstabsveterinär	A 14	SaZ/BS
			Oberfeldarzt/Flottillenarzt/ Oberfeldapotheker/ Flottillenapotheker/ Oberfeldveterinär	A 15	SaZ/BS

[20] Soldatin auf Zeit / Soldat auf Zeit
[21] freiwilligen Wehrdienst Leistende
[22] Berufssoldatin / Berufssoldat

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Laufbahngruppe	Laufbahn	Dienstgrad-gruppe	Dienstgrad	Besoldungsgruppe	grundsätzlicher Status
			Oberstarzt/Flottenarzt/ Oberstapotheker/ Flottenapotheker/Oberstveterinär	A 16 / B 3	BS
		Generale/ Admirale	Generalarzt/Admiralarzt	B 6	BS
			Generalstabsarzt/Admiralstabsarzt	B 7	BS
			Generaloberstabsarzt/ Admiraloberstabsarzt	B 9	BS
	des militärfachlichen Dienstes	Leutnante	Leutnant/Leutnant zur See	A 9	BS
			Oberleutnant/Oberleutnant zur See	A 10	BS
		Hauptleute	Hauptmann/Kapitänleutnant	A 11 / A 12	BS
			Stabshauptmann/Stabskapitänleutnant	A 13	BS

Vorabfassung – wird durch die endgültige Fassung ersetzt.